

**KEKERASAN SIMBOLIK DI LINGKUNGAN KERJA DALAM
PERSPEKTIF ETIKA KOMUNIKASI DI PT GLORY
INDUSTRIAL**

TESIS

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat guna Memperoleh Gelar Magister
dalam Ilmu Komunikasi dan Penyiaran Islam



Oleh:

Arum Kholifatul Alyyah

NIM: 2201028017

PROGRAM MAGISTER KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM

PASCASARJANA

UIN WALISONGO SEMARANG

2024

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Arum Kholifatul Alyyah
NIM : 2201028017
Judul Penelitian : Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja dalam perspektif
Etika Komunikasi di PT. Glory Industrial
Program Studi : S2 Komunikasi dan Penyiaran Islam

menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

KEKERASAN SIMBOLIK DI LINGKUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF ETIKA KOMUNIKASI DI PT. GLORY INDUSTRIAL

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Semarang, 27 Desember 2024

Pembuat Pernyataan,



Arum Kholifatul Alyyah
NIM. 2201028017

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7606405, Website :
www.fakdakom.walisongo.id

PENGESAHAN TESIS

Tesis yang ditulis oleh:

Nama Lengkap : **Arum Kholifatul Alyyah**

NIM : 2201028017

Judul Penelitian : Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja dalam perspektif
Etika Komunikasi di PT. Glory Industrial

telah dilakukan revisi sesuai saran dalam Sidang Ujian Tesis pada tanggal 30
Desember 2024 dan layak dijadikan syarat memperoleh Gelar Magister dalam
bidang Komunikasi dan Penyiaran Islam

Disahkan oleh:

Nama lengkap & Jabatan

Tanggal

Tanda tangan

Dr. Saerozi, S.Ag, M.Pd.
Ketua Sidang/Penguji I



Dr. Agus Riyadi, S.Sos.I., M.S.I
Sekretaris Sidang/Penguji II

08-01-2025

Dr. Kasmuri, M. Ag.
Penguji III

08-01-2025

Dr. Hatta Abdul Malik, S.Sos.I,
M.S.I.
Penguji IV

08-01-2025

NOTA DINAS

Semarang, 17 Oktober 2024

Yth. Direktur Pascasarjana
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh :

Nama : Arum Kholifatul Alyyah

NIM : 2201028017

Konsentrasi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Program Studi : S2 - Komunikasi dan Penyiaran Islam

Judul : "Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja dalam Perspektif Etika Komunikasi Di PT Glory Industrial."

Kami memandang bahwa Tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I,



Dr. Agus Riyadi, S.Sos.,M.S.I.
NIP. 198008162007101003

Pembimbing II,



Dr. Abdul Ghoni, M.Ag.
NIP. 197707092005011003

ABSTRAK

Judul : **KEKERASAN SIMBOLIK DI LINGKUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF ETIKA KOMUNIKASI DI PT GLORY INDUSTRIAL**

Penulis : Arum Kholifatul Alyyah

NIM : 2201028017

Penelitian ini mengkaji fenomena kekerasan simbolik di lingkungan kerja PT Glory Industrial dalam perspektif etika komunikasi. Kekerasan simbolik, yang ditandai dengan penggunaan bahasa kasar, penghinaan, dan tekanan psikologis, telah menjadi praktik yang umum di pabrik ini, menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan. Studi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan terkait fenomena kekerasan simbolik, yaitu (1) Bagaimana praktik kekerasan simbolik di lingkungan kerja PT. Glory Industrial Demak?; (2) Bagaimana perspektif etika komunikasi terhadap kekerasan simbolik yang terjadi di lingkungan kerja PT. Glory Industrial Demak?.

Menggunakan metode kualitatif, data diperoleh dari wawancara dengan karyawan dan observasi di lapangan untuk memahami dinamika komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan PT. Glory Industrial Demak. Teori yang digunakan untuk menganalisis studi ini adalah dengan teori kekerasan simbolik Pierre Bourdieu dan prinsip etika komunikasi Johannesen, Velde dan Whedbee (2008) dalam *Ethics in Human Communication*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kekerasan simbolik yang terjadi di lingkungan kerja PT. Glory Industrial Demak melalui bentuk kekerasan simbolik yang dikelompokkan menjadi antara lain komentar dengan menggunakan kata-kata hinaan; bentuk ancaman verbal; kalimat sindiran dan sarkasme; dan intimidasi dengan nada tinggi. Selanjutnya kekerasan simbolik terjadi karena beberapa faktor antara lain target yang dibebankan kepada buruh terlalu tinggi, jam kerja berlebihan mengakibatkan pekerja kurang mendapatkan waktu istirahat yang cukup, dan menormalisasi kekerasan verbal dengan kalimat kotor atau kalimat makian. Kekerasan simbolik yang terjadi pada lingkungan kerja di PT. Glory Industrial Demak dalam perspektif etika komunikasi menyoroti pada aktivitas atau tindakan komunikasi yang mempunyai dampak terhadap orang lain, menyangkut aksi komunikatif sebagai pilihan sadar atas sarana dan tujuan yang mempunyai konsekuensi, dan tindakan komunikasi yang dinilai sebagai praktik yang salah dan tidak bermoral.

Kata Kunci: Kekerasan Simbolik, Lingkungan Kerja, Etika Komunikasi

ABSTRACT

Title : KEKERASAN SIMBOLIK DI LINGKUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF ETIKA KOMUNIKASI DI PT GLORY INDUSTRIAL

Author : Arum Kholifatul Alyyah

NIM : 2201028017

This study examines the phenomenon of symbolic violence in the work environment of PT Glory Industrial from the perspective of communication ethics. Symbolic violence, characterized by the use of harsh language, insults, and psychological pressure, has become a common practice in this factory, creating an uncondusive work atmosphere and negatively impacting employees' mental health. This study aims to answer questions related to the phenomenon of symbolic violence, namely (1) How is the practice of symbolic violence in the work environment of PT. Glory Industrial Demak?; (2) What is the perspective of communication ethics on symbolic violence that occurs in the work environment of PT. Glory Industrial Demak?.

Using qualitative methods, data were obtained from interviews with employees and field observations to understand the dynamics of communication that occurs between superiors and subordinates of PT. Glory Industrial Demak. The theory used to analyze this study is Pierre Bourdieu's theory of symbolic violence and the principles of communication ethics of Johannesen, Velde and Whedbee (2008) in Ethics in Human Communication.

The results of the study indicate that the practice of symbolic violence that occurs in the work environment of PT. Glory Industrial Demak through forms of symbolic violence which are grouped into, among others, comments using insulting words; forms of verbal threats; sarcastic and sarcasm sentences; and high-pitched intimidation. Furthermore, symbolic violence occurs due to several factors, including targets imposed on workers that are too high, excessive working hours resulting in workers not getting enough rest time, and normalizing verbal violence with dirty words or curses. Symbolic violence that occurs in the work environment at PT. Glory Industrial Demak in the perspective of communication ethics highlights communication activities or actions that have an impact on others, concerning communicative actions as a conscious choice of means and goals that have consequences, and communication actions that are considered wrong and immoral practices.

Keywords: *Symbolic Violence, Work Environment, Communication Ethics*

TRANSLITERASI

1. Konsonan		
Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
أ	Alif	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	Ṣa	ṣ
ج	Jim	J
ح	Ḥa	ḥ
خ	Kha	Kh
د	Dal	d
ذ	Ḍal	ḏ
ر	Ra	r
ز	Zai	z
س	Sin	s
ش	Syin	sy
ص	Ṣad	ṣ
ض	Ḍad	ḏ
ط	Ṭa	ṭ
ظ	Ẓa	ẓ
ع	`ain	`
غ	Gain	g
ف	Fa	f
ق	Qaf	q
ك	Kaf	k
ل	Lam	l
م	Mim	m
ن	Nun	n
و	Wau	w
هـ	Ha	h
ء	Hamzah	‘
ي	Ya	y

2. Vokal Pendek

..َ.	= a	كَتَبَ	kataba
..ِ.	= i	سُئِلَ	su'ila
..ُ.	= u	يَذْهَبُ	yažhabu

3. Vokal Pendek

..َ.	= a	كَتَبَ	kataba
..ِ.	= i	سُئِلَ	su'ila
..ُ.	= u	يَذْهَبُ	yažhabu

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT sang pencipta alam semesta, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja dalam Perspektif Etika Komunikasi di PT. Glory Industrial**. Tesis ini adalah hasil dari perjalanan panjang yang penuh dengan tantangan dan pembelajaran, yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) di Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Walisongo Semarang. Dalam setiap hela nafas dan langkah perjalanan akademik ini, begitu banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan cinta kasih yang tak ternilai. Maka, dengan hati yang tulus, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. H. Moh. Fauzi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Dr. Saerozi, S.Ag., M.Pd selaku Kaprodi S2 Komunikasi dan Penyiaran Islam.
4. Dr. Agus Riyadi, S.Sos.,M.S.I. dan Dr. Abdul Ghoni, M.Ag. Selaku dosen pembimbing penulis yang dengan sabar dan penuh dedikasi telah memberikan arahan, bimbingan, serta inspirasi sepanjang penulisan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staf S2 Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga selama masa studi.
6. Kedua orang tua, adik tercinta, dan segenap keluarga besar yang selalu menjaga penulis dalam doa dan memberikan *Ridho* sepenuhnya untuk mengejar impian penulis.
7. Sahabat-sahabat dekat penulis dan segenap teman-teman S2 Komunikasi Penyiaran Islam yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam proses menyelesaikan tesis ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Arum Kholifatul Alyyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat penelitian	7
a. Manfaat secara teoritis	8
b. Manfaat secara praktis.....	8
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Metode Penelitian	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	13
2. Lokus Penelitian	13
3. Sumber Data Penelitian	14
a. Sumber Data Primer	14
b. Sumber Data Sekunder	15
4. Teknik Pengumpulan Data	16
a. Wawancara	16
b. Observasi	17
5. Uji Keabsahan Data.....	17

6. Teknik Analisis Data	18
BAB II KEKERASAN SIMBOLIK DALAM PERSPEKTIF ETIKA KOMUNIKASI.....	20
A. Kekerasan Simbolik pada Buruh.....	20
1. Kekerasan Simbolik Menurut Bourdieu	20
2. Tahapan Kekerasan Simbolik Pierre Bourdieu.....	22
3. Dampak Kekerasan Simbolik pada Buruh.....	24
B. Lingkungan Kerja	26
C. Etika Komunikasi.....	31
1. Tinjauan Etika komunikasi	31
2. Tujuan Etika Komunikasi	36
3. Prinsip Etika Komunikasi	38
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Penelitian.....	43
1. Sejarah Singkat PT. Glory Industrial	43
2. Kondisi Sosial Keagamaan Buruh Produksi.....	44
B. Praktik Kekerasan Simbolik pada Lingkungan Kerja di PT. Glory Industrial.....	49
1. Bentuk Kekerasan Simbolik yang Terjadi di Lingkungan Kerja.....	49
2. Alasan Terjadinya Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja	59
BAB IV KEKERASAN SIMBOLIK DALAM PERSPEKTIF ETIKA KOMUNIKASI DI LINGKUNGAN PT. GLORY INDUSTRIAL	68
A. Analisis Praktik Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja PT. Glory Demak	68
1. Bentuk Kekerasan Simbolik yang Terjadi di Lingkungan Kerja.....	68
2. Alasan Terjadinya Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja	75
B. Analisis Etika Komunikasi melihat Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja PT. Glory Industrial Demak.....	82
1. Etika Komunikasi di Lingkungan Kerja	82

2. Perspektif Etika Komunikasi melihat Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja 87

BAB V PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
C. Penutup.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	108
RIWAYAT HIDUP.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri garmen merupakan sektor utama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan pakaian, yang terus berkembang seiring berjalannya waktu. Pakaian kini tidak hanya dianggap sebagai kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai simbol identitas sosial dan tren mode. Oleh karena itu, industri garmen dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan perkembangan zaman yang dinamis. Dengan adanya globalisasi, persaingan tidak lagi terbatas pada perusahaan lokal, tetapi juga mencakup pesaing dari luar negeri. Untuk dapat bersaing, setiap perusahaan perlu memiliki strategi dan upaya yang kuat. Hal inilah yang menjadikan produktivitas di garmen semakin tinggi dan menekan buruhnya untuk memenuhi target produksi.

Tindakan semena-mena terhadap buruh yang semakin marak terjadi akibat relasi kuasa yang timpang tindih, kondisi ekonomi menengah ke bawah, dan ketidakpastian perlindungan hak buruh.¹ Padahal, peran tenaga kerja sangat penting dalam bidang kemajuan ekonomi, peningkatan infrastruktur, dan tata kelola. Tenaga kerja muncul sebagai elemen penting yang memicu dan mendorong fluktuasi daya saing dalam bidang ekonomi.² Tenaga kerja muncul sebagai elemen penting yang mendorong dan mempercepat fluktuasi daya saing masyarakat. Dalam sektor kemajuan nasional, meningkatnya peran pekerja/tenaga kerja, mengharuskan peningkatan dalam menjaga hak-hak mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti upah, kesejahteraan yang lebih diperhatikan, dan posisi sebagai

¹ Ira Alia Maerani, "Eksplotasi Buruh Perempuan Di Kebun Kelapa Sawit," n.d., <https://www.kompasiana.com/ratih39559/61702e070101907cea51a5f2/eksplotasi-buruh-perempuan-di-kebun-kelapa-sawi>, diakses pada 11/12/2023t.

² Latif Adam, 'Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas', *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 11.No. 2 (2016), hlm. 72.

manusia.³ Buruh dihargai selama mampu memberikan tenaga untuk produktivitas, tanpa memedulikan persoalan hidup mereka yang melibatkan aspek ekonomi, mental, dan spiritual sebagai manusia dengan berbagai kebutuhan.⁴

Upaya pemerintah dalam melindungi buruh masih belum berjalan ideal sesuai yang diharapkan mengakibatkan masih banyaknya praktik yang memberatkan buruh. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa hak-hak dasar yang diberikan kepada pekerja bertujuan untuk melindungi mereka, menjamin kesetaraan dan kesempatan, serta memberikan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, guna mewujudkan kesejahteraan pekerja.⁵ Namun nyatanya, masih banyak permasalahan yang timbul dari sektor pekerja/buruh ini. Hal ini, terbukti banyaknya tindak kekerasan yang dialami oleh kaum pekerja/buruh yang masih jauh dari kesejahteraan.⁶

Kekerasan simbolik adalah bentuk kekerasan yang bekerja melalui penggunaan simbol, terutama dalam bahasa, untuk mempengaruhi individu atau kelompok yang berada dalam posisi terdominasi. Tujuannya adalah agar mereka menerima makna dan norma yang ditentukan oleh pihak yang mendominasi. Praktik ini dilakukan dengan cara yang sangat halus sehingga sulit dikenal. Akibatnya, korban tidak menyadari adanya bentuk dominasi atau kekuasaan yang sedang berlangsung. Sebaliknya, mereka yang mendominasi hanya berasumsi sebagai sesuatu yang wajar tanpa menyadari bahwa mereka telah mempengaruhi. Keadaan yang dialami korban inilah yang dinamakan Bourdieu sebagai kekerasan simbolik.⁷

Selain itu kekerasan verbal yang biasanya sering terjadi namun dibiarkan dalam prosesnya kerap menjadi salah satu alasan pekerja/buruh merasa tidak

³ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Cet. 1 (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 15.

⁴ Imam. dkk. Bawani, *Pesantren Buruh Pabrik, Yogyakarta* (Yogyakarta: LKiS, 2011), hlm. 28.

⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika Dan Kajian Teori*, cet. 1 (Medan: Ghlmia Indonesia, 2010), hlm. 61.

⁶ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 15.

⁷ Haryatmoko, *Etika Komunikasi: Manipulasi Media, Kekerasan Dan Pornografi* (Yogyakarta: Kanisius, 2007), 136-137.

nyaman saat bekerja. Seperti dikutip melalui BBCnews, kesaksian seorang pekerja di Indonesia mengenai kekerasan di dunia kerja di mana ia sering mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari atasannya. Kekerasan verbal yang didapatkannya sejak pertama masuk kerja, dari kata-kata kotor, hinaan, yang harus ditanggungnya.⁸

Masifnya kekerasan simbolik, seperti kekerasan verbal, bekerja secara laten dan sering kali korban dan pelaku tidak sadar dalam lingkup kekerasan. Hal ini yang menjadikan kekerasan simbolik sulit dikenali sebagai bentuk kekerasan.⁹ Kekerasan simbolik, seperti kekerasan verbal, sering terjadi tanpa disadari oleh pelaku dan korbannya, sehingga bersifat tidak disadari dan tersembunyi. Selain itu, kekerasan simbolik didukung oleh ketimpangan kekuasaan (penyalahgunaan kekuasaan) dan hegemoni, sementara itu, pada salah satu pihak merasa lebih dominan dan lebih tinggi di berbagai sektor. Keadaan ini menjadi salah satu fakta yang tidak terbantahkan bagaimana kekerasan simbolik masih berjalan yang mengakibatkan kekerasan yang lebih nyata bahkan menjadi kekerasan secara fisik maupun psikis, salah satunya di lingkungan kerja di mana praktik-praktik pekerjaan yang kurang adil yang diterima buruh.¹⁰

Kekerasan yang dialami pekerja atau buruh sampai sekarang masih menjadi suatu fenomena yang menjadi permasalahan yang belum mendapatkan Solusi yang relevan termasuk dalam kasus ketenagakerjaan Indonesia. Bentuk kekerasan tersebut meliputi psikis, kekerasan fisik, serta kekerasan verbal pada pekerja atau buruh yang muncul di Indonesia.¹¹ Di tempat kerja, kekerasan simbolik dapat

⁸ Tri Wahyuni, 'Kesaksian Pegawai Indonesia Soal Kekerasan Di Dunia Kerja: "Jidat Saya Ditoyor, Bahu Saya Didorong"' <<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-61503709>> diakses tanggal 1 Desember 2023.

⁹ Nanang Martono, *Kekerasan Simbolik Di Sekolah (Sebuah Ide Sosiologi Pendidikan Pierre Bourdieu)* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), hlm. 4.

¹⁰ Rina Oktafia Putri, "Kekerasan Simbolik (Studi Relasi Pendidik Dan Peserta Didik)," *Fitrah: Jurnal Kajian Ilmu Ilmu Keislaman* 5, no. 1 (2019): 55–82.

¹¹ Dede Apriyansyah, 'KEKERASAN SIMBOLIK DALAM PRAKTEK PENDIDIKAN AGAMA ISLAM', *Jurnal Mubtadiin*, 7.1 (2021),hlm. 159

muncul dalam berbagai bentuk, seperti stereotip gender, etnis, usia, atau status pekerjaan. Ini bisa memanifestasikan diri melalui cara manajer berkomunikasi dengan bawahan, pengambilan keputusan yang bias, atau budaya perusahaan yang eksklusif.

Kekerasan simbolik pada lingkungan kerja terjadi karena kurangnya etika dalam komunikasi yang dibangun manusia dalam interaksi sosialnya. Etika menjadi ketinggian moral atau akhlak mulia seseorang. Bukan paksaan yang memaksa orang mengakui kemuliaan diri kita, bukan ketampanan atau kecantikan fisik yang tampak elegan dan anggun mempesona, bukan keelokan bicara dan pidato yang memukau, bukan pula kehebatan isi tulisan kita, namun secara substansial dan eksistensial, kualitas itu tergantung pada nilai etik, pertimbangan moral atau akhlak mulia yang kita terapkan dalam kehidupan.¹² Dalam konteks Perusahaan, etika komunikasi berarti memastikan semua bentuk komunikasi, baik verbal maupun non-verbal, mencerminkan nilai-nilai tersebut.

Produksi pakaian dan pemasaran yang dilakukan oleh PT Glory agar mendapatkan kualitas dan pencapaian target di PT Glory ini tercapai, hal ini justru menjadi boomerang bagi pekerja atau buruh di PT tersebut, Seperti yang menimpa salah satu pekerjanya yaitu bernama Dian (Nama samarann) menyebutkan bahwa kalimat bentakan yang dilontarkan mandor pada timnya menjadi “makanan sehari-hari” yang diterima buruh. Ini dikarenakan target yang dibebankan dalam sehari selalu bertambah setiap harinya, hal ini cukup memforsir tenaga dan juga pikiran, karena mereka harus selalu menutup target harian yang diberikan.¹³ Hal serupa juga disampaikan Ayu Febri (Nama samarann) yang terpaksa lembur demi menutup target apalagi pada saat permintaan sedang banyak hingga hari Minggu juga wajib

<<http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>>.

¹² Rifma Ghulam Dzaljad et al., *Etika Komunikasi: Sebuah Paradigma Integratif*, 2022, www.gramasurya.com :9-10.

¹³ Hasil wawancara dengan Dian (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

berangkat, jika tidak menuruti keinginan mandor maka akan dimarahi dengan kata-kata kasar hingga berujung pada dikucilkan saat kerja. Padahal jam operasional kerja mulai pukul jam 07.00 hingga pukul 16.00 WIB, masih ditambah lembur 3-4 jam kedepan. Pernah pulang hingga jam 22.00 WIB. Salah satu alasan bertahan adalah factor ekonomi, merasa senang jika dapat gaji banyak karena lembur, namun waktu untuk istirahat yang didapatkan juga minim yang menyebabkan kelelahan dalam bekerja sehingga target yang diberikan tidak maksimal.¹⁴

Kondisi senada juga disampaikan Ayik (Nama samarann) yang mendapat ancaman SP (Surat Peringatan) hingga pemutusan kerja ini dipergunakan sebagai alat intimidasi oleh manajemen untuk memaksa para buruh memenuhi target produksi yang tinggi. Keharusan untuk mencapai target produksi berkonflik mengancam pekerjaan dan penghidupan mereka, menciptakan ketegangan yang meresahkan di lingkungan kerja dan merusak hubungan antara manajemen dan para pekerja.¹⁵ Kondisi ekonomi memaksa buruh untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya, walaupun harus menghadapi sistem kerja yang mengikat, buruh enggan untuk keluar dari pekerjaannya.¹⁶

Hal ini juga berimbas pada pelaksanaan keagamaan buruh seperti shalat wajib yang menjadi pondasi rukun Islam yang paling penting dan memiliki peran utama dalam kehidupan seorang Muslim. Dian (nama samarann) menuturkan bahwa praktik sholat bagi masyarakat buruh menjadi sesuatu yang lazim ditinggalkan. Alasannya adalah kerja yang memforsir tenaga membuat buruh malas untuk menunaikan kewajiban tersebut, buruh lebih memilih menggunakan waktu istirahat yang diberikan Perusahaan untuk makan dan tidur.¹⁷ Alasan lain

¹⁴ Hasil wawancara dengan Ayu Febri (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Perusahaan Garmen di Demak pada 22 Januari 2024

¹⁵ Wawancara dengan Ayik (Demak), buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024.

¹⁶ Linda Noor Syaidah, "Problem Psikologis Pada Karyawan Korban Phk Di Kecamatan Sayung Dan Solusinya Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling Islam, ", Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2022.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Dian (Demak) selaku buruh pabrik PT. Glory Industrial Demak di Demak pada 23 Januari 2024

dikemukakan oleh Ayu Febri (Nama samarann), ia menyebut bahwa waktu istirahat terbatas dirasa kurang untuk makan dan sholat, apalagi pada saat hari Jum'at tidak ada kelonggaran waktu untuk melaksanakan Sholat Jum'at bagi laki-laki, maka banyak buruh yang lebih memilih untuk meninggalkan sholat.¹⁸ Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menekan bawahan mempengaruhi kondisi sosial keagamaan buruh.

Dengan melihat latar belakang ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan bagi tenaga kerja, nyatanya masih belum diterapkan dengan baik di PT Glory Industrial. Khususnya dalam konteks hak ibadah shalat wajib untuk buruh, di mana masih belum terfasilitasinya tempat sholat yang layak, waktu istirahat yang diberikan sangat singkat, dan praktik kekerasan verbal yang massif di kalangan buruh yang dipicu tingkat stress yang cukup tinggi karena dikejar target sehingga focus ibadah dinafikan ini menjadikan gambaran betapa buruh kurang mendapat perhatian. Di satu sisi, para buruh tidak bisa protes karena juga ada *feedback* dari pabrik berupa uang lembur yang mana mereka menggantungkan nafkah dari sana. Sementara di sisi yang lain buruh juga tidak mendapatkan waktu yang cukup untuk melakukan ibadah karena buruh merasa terintimidasi dan tidak bisa berbuat banyak selain menuruti sistem pabrik.

Hal inilah yang menyebabkan bahwa kesadaran beragama para buruh PT Glory menurun. Gagasan Bourdieu tentang teori kekerasan simbolik ini bisa digunakan sebagai perspektif dalam membongkar mekanisme ketimpangan aturan kerja dalam bentuk kekerasan terhadap buruh yang ingin melaksanakan ibadah sholat wajib di Pabrik. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang kasus ini dengan judul “Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja dalam Perspektif Etika Komunikasi Di PT Glory Industrial.”

¹⁸ Hasil wawancara dengan Ayu Febri (Demak) selaku buruh pabrik PT. Glory Industrial Demak di Demak pada 24 Januari 2024

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang dan fokus penelitian di atas, ada beberapa poin yang harus dirumuskan untuk menjadi titik fokus dalam pembahasan. Berikut adalah beberapa poin yang menjadi garis besar dari rumusan masalah:

1. Bagaimana praktik kekerasan simbolik pada lingkungan kerja di PT. Glory Industrial Demak?
2. Bagaimana perspektif etika komunikasi terhadap kekerasan simbolik yang terjadi pada lingkungan kerja di PT. Glory Industrial Demak?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui praktik kekerasan simbolik yang terjadi pada buruh pabrik di lingkungan kerja PT. Glory Industrial Demak.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kekerasan simbolik yang terjadi di lingkungan kerja PT. Glory Industrial Demak dalam perspektif etika komunikasi.

2. Manfaat penelitian

Dalam konteks penelitian, penting untuk mempertimbangkan manfaat yang dapat menjadi alasan dan tujuan pelaksanaan penelitian serta hasil yang dapat diperoleh, baik dalam hal teoritis maupun praktis. Oleh karena itu, berikut adalah beberapa keuntungan yang dapat diperoleh baik dari segi teoritis maupun praktis:

a. Manfaat secara teoritis

Manfaat teoritis yang akan didapatkan dari hasil penelitian ini yaitu dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan teori Bourdieu tentang teori kekerasan simbolik berupa kekerasan verbal sebagai perspektif dalam membongkar mekanisme ketimpangan dalam bentuk kekerasan terhadap buruh saat bekerja di lingkungan PT. Glory Industrial ditinjau dalam etika komunikasi.

b. Manfaat secara praktis

Dari penelitian tentang kekerasan simbolik terhadap buruh pabrik di Daerah Demak, terdapat dua manfaat praktis yang dapat diidentifikasi:

1) Peningkatan Kesadaran dan Perlindungan Buruh

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran masyarakat, terutama para buruh, mengenai hak-hak mereka dan dampak kekerasan simbolik dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, perlindungan terhadap buruh pabrik dapat diperkuat melalui implementasi kebijakan yang lebih efektif serta pengawasan yang lebih ketat terhadap kondisi kerja di pabrik-pabrik di Daerah Demak.

2) Perbaikan Kondisi Kerja dan Penghentian Praktik kekerasan verbal

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk advokasi perbaikan kondisi kerja serta penghentian praktik eksploitasi di pabrik-pabrik. Dengan adanya data yang kuat dan argumentasi yang jelas, stakeholders terkait seperti pemerintah daerah, perusahaan, dan serikat buruh dapat bekerja sama untuk mengimplementasikan langkah-langkah konkret dalam memperbaiki kondisi kerja dan memberantas kekerasan simbolik terhadap buruh pabrik di Daerah Demak.

D. Kajian Pustaka

Penelitian yang akan dilakukan menjanjikan kontribusi baru dalam ranah ilmiah yang belum dieksplorasi sebelumnya, dengan tujuan menghasilkan temuan yang lebih mutakhir dan signifikan melalui perbandingan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Dalam merumuskan pendekatan baru, penggunaan hasil penelitian sebelumnya sebagai pembandingan menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang membutuhkan penelitian lebih lanjut, sehingga penelitian ini tidak hanya melengkapi literatur yang ada tetapi juga memperkaya pemahaman tentang topik tersebut secara keseluruhan. Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pemahaman manusia tentang fenomena yang dipelajari.

Untuk melengkapi penelitian yang akan dilakukan, dibutuhkan lampiran dari penelitian sebelumnya yang dianggap memiliki kesamaan dan relevansi. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. Penelitain Musdawati dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang berjudul “Kekerasan Simbolik Dan Pengalaman Perempuan Berpolitik Di Aceh”¹⁹ menjelaskan tentang diskriminasi yang dialami perempuan dalam politik, karena menyoroti bagaimana mekanisme subyektif bekerja dalam mempertahankan struktur kekuasaan yang ada. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan teori Bourdieu sebagai pisau analisisnya yang menyoroti tentang kekerasan simbolik sebagai bentuk kekerasan yang sangat halus dan sulit dikenali yang bekerja melalui bahasa dan simbol-simbol. Ini adalah kekuasaan yang bekerja melalui manipulasi makna yang diproduksi oleh mereka yang mendominasi untuk mengarahkan mereka

¹⁹ Berpolitik Di et al., “Kekerasan Simbolik Dan Pengalaman Perempuan,” *World Journal of Islamic History and Civilization* Lihat Juga Hadi Amirul. Aceh: Sejarah 1, no. 2 (2010), <https://doi.org/https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Justisia/article/download/2649/1902>.

yang didominasi agar mengikuti kepentingan mereka. Adapun pembaruan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah ingin mengeksplorasi kasus-kasus konkret kekerasan simbolik yang dialami buruh pabrik di Kabupaten Demak. Kedua penelitian akan menekankan pentingnya memahami fenomena kekerasan simbolik dalam berbagai konteks dan mengadopsi teori yang sama, yaitu kerangka teoritis yang dikembangkan oleh Pierre Bourdieu. Tujuan dari kedua penelitian ini juga serupa, yaitu untuk menggali mekanisme, dampak, dan implikasi dari kekerasan simbolik dalam konteks yang diteliti, meskipun dengan penekanan yang berbeda. Diharapkan gabungan perbedaan dan persamaan ini dapat memberikan wawasan baru terkait dengan fenomena kekerasan simbolik, terutama dalam konteks lokal yang spesifik tersebut.

2. Penelitian Ida Ayu Wistari Narayani dan Pande Yogantara S yang berjudul “Eksplorasi Waktu Kerja Bagi Pekerja Pada Industri *Fast Fashion* Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”²⁰ membahas perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami eksploitasi industri *fast fashion* di Indonesia termaktub dalam sanksi-sanksi yang ditetapkan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan. Selain itu, perlindungan juga dirancang oleh Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dengan melakukan pembinaan dan pengawasan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, dengan tujuan membentuk pemahaman dan komitmen dalam elemen dari sektor industri yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam sektor industri yang mempekerjakan ratusan tenaga kerja. Adapun penelitian kali ini akan memfokuskan analisis kekerasan simbolik pada kasus eksploitasi buruh sehingga berpengaruh pada praktik beribadah Buruh di Demak. Meskipun demikian, kedua penelitian tersebut memiliki persamaan dalam upaya melindungi hak-hak pekerja yang mengalami eksploitasi, serta dalam mencari cara untuk membentuk

²⁰ Ida Ayu Wistari Narayani and Pande Yogantara S, “Eksplorasi Waktu Kerja Bagi Pekerja Pada Industri *Fast Fashion* Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,” *Jurnal Kertha Wicara* 10, no. 4 (2021): 258–71.

pemahaman dan komitmen untuk melindungi hak-hak pekerjaanya. Keduanya bertujuan untuk mengungkap masalah eksploitasi dan berusaha membangun mekanisme untuk melindungi hak-hak individu yang rentan.

3. Penelitian Vanesha Febrilly dan Mia Siscawati yang berjudul “Eksploitasi Perempuan Buruh oleh Industri Garmen: Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (*Fast Fashion*)”²¹ menjelaskan posisi perempuan buruh di industri Garmen menjadi subjek paling tertindas, di mana pekerja Perempuan kerap mendapatkan berbagai kekerasan antara lain target tinggi yang menyebabkan jam kerja berlebihan, upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan beban kerja yang tidak seimbang, namun terpaksa bertahan untuk kebutuhan hidup. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menyoroti kekerasan simbolik yang terjadi dalam praktik eksploitasi buruh pabrik di daerah Demak dalam berbagai bidang industri terutama dalam aspek praktik beribadahnya. Meskipun demikian, kedua penelitian memiliki persamaan dalam menyoroti kurangnya respons yang baik dari perusahaan atau pihak yang terlibat terhadap pekerja yang terdampak, sehingga kurang berjalannya hak-hak buruh dalam mendapatkan perlindungan hukum.
4. Penelitian dari Yudi Dharmawan, Bernard Sipahutar dan Mochammad Farisi yang berjudul “Eksploitasi Awak Kapal Asing: Tanggung Jawab Negara Bendera terhadap ABK Indonesia di Kapal China Long Xing 629”²² menjelaskan bahwa perlindungan hukum tentang eksploitasi sudah diatur dalam instrumen hukum internasional dan nasional bagi awak kapal asal Indonesia yang bekerja di kapal asing. Perbedaan antara hasil penelitian mengenai perlindungan hukum bagi awak kapal asal Indonesia di kapal asing

²¹ Vanesha Febrilly and Mia Siscawati, “Eksploitasi Perempuan Buruh Oleh Industri Garmen : Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (Fast Fashion),” *Jurnal Vidya Wertha* 6, no. 1 (2023): 34–49.

²² Yudi Dharmawan, Bernard Sipahutar, and Mochammad Farisi, “Eksploitasi Awak Kapal Asing: Tanggung Jawab Negara Bendera Terhadap ABK Indonesia Di Kapal China Long Xing 629,” *Uti Possidetis: Journal of International Law* 3, no. 1 (2022): 32–54, <https://doi.org/10.22437/up.v3i1.14819>.

dengan penelitian yang akan dilakukan terhadap kekerasan simbolik di daerah Demak terletak pada fokus dan konteks penelitian. Penelitian tentang perlindungan hukum kapal memusatkan perhatian pada regulasi internasional dan nasional bagi pekerja migran, sementara penelitian di Demak akan menganalisis kasus kekerasan simbolik dengan memperhitungkan aspek budaya dan sosial-ekonomi lokal. Namun, keduanya menekankan pentingnya penerapan hukum yang adil dan perlindungan terhadap hak asasi manusia serta tanggung jawab negara dalam memastikan keadilan bagi korban pelanggaran.

5. Karya jurnal ilmiah yang ditulis oleh Dede Apriyansyah yang berjudul “Kekerasan Simbolik Dalam Praktek Pendidikan Agama Islam”²³ Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kekerasan simbolik adalah bentuk kekerasan yang terjadi secara tidak sadar dan tersembunyi di dalam relasi sosial, seperti hubungan antara guru dan murid. Kekerasan ini dilakukan melalui manipulasi wacana dan perilaku yang bertujuan untuk mengendalikan dan mengarahkan peserta didik tanpa memberikan kebebasan pilihan. Dampak dari kekerasan simbolik ini dapat menyebabkan ketidakstabilan mental pada peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pendidikan yang demokratis dan promosi sikap yang baik oleh para guru. Pentingnya mengenali dan mencegah kekerasan simbolik ini disoroti karena dapat memicu munculnya bentuk kekerasan lainnya seperti kekerasan psikis atau fisik, yang seharusnya dihindari sepenuhnya. Kedua penelitian, baik yang akan dilakukan maupun karya jurnal sebelumnya, memiliki fokus yang serupa pada kekerasan simbolik dalam hubungan guru dan murid serta menekankan bahwa kekerasan semacam itu terjadi secara tidak sadar dan tersembunyi, berdampak negatif pada peserta didik. Namun, perbedaan terletak pada metode penelitian yang mungkin berbeda antara keduanya, dengan penelitian yang akan datang kemungkinan

²³ Dede Apriyansyah, “Kekerasan Simbolik Dalam Praktek Pendidikan Agama Islam,” *Journal of Business Theory and Practice* 10, no. 2 (2021): 6.

menggunakan pendekatan kualitatif sementara karya jurnal sebelumnya mungkin menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain itu, penelitian yang akan datang berpotensi memberikan kontribusi baru dalam pemahaman terhadap masalah tersebut dan memberikan rekomendasi yang lebih spesifik untuk pendekatan pendidikan yang demokratis, berbeda dengan karya jurnal sebelumnya yang mungkin hanya memberikan dasar pemahaman tanpa rekomendasi yang spesifik.

E. Metode Penelitian

Beberapa langkah yang umumnya dilakukan dalam metode penelitian meliputi:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif deskriptif, yang memfokuskan pada analisis serta penyimpulan yang dilakukan secara induktif dan deduktif. Hasil dari penelitian ini berupa data deskriptif yang terdiri dari ucapan, tulisan, dan perilaku objek yang diamati..²⁴ Menggunakan pendekatan studi kasus, peneliti diharapkan terlibat langsung di lapangan untuk memastikan validitas data dan kemampuan untuk memberikan gambaran serta melukiskan realitas sosial yang lebih kompleks secara akurat. Dengan keterlibatan langsung ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam dan detail tentang konteks yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat lebih dapat dipercaya dan relevan.²⁵ Adapun *output* yang ingin dihasilkan yaitu untuk memberikan gambaran kekerasan simbolik yang dialami buruh pabrik di PT. Glory Industrial secara rinci.

2. Lokus Penelitian

²⁴ Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 4.

²⁵ Sudarwin Denim, *Menjadi Peneliti Kualitatif, Rancangan Metodologi, Prestasi Dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa Dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 51.

Lokasi penelitian berada di PT. Glory Industrial yang berlokasi di Demak, Karangtowo, Karang Tengah, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59561, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di sektor Manufaktur Pakaian Potong dan Jahit untuk Wanita, Anak Perempuan, dan Bayi

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian kualitatif merujuk pada segala bentuk data atau informasi yang digunakan dalam penelitian yang bersifat deskriptif, interpretatif, dan non-angka. Sumber data kualitatif sering kali berupa teks, suara, atau gambar yang dihasilkan dari observasi, wawancara, diskusi kelompok, atau analisis dokumen. Data tersebut tidak dapat diukur secara langsung dalam bentuk angka, tetapi memungkinkan peneliti untuk memahami konteks, makna, dan pengalaman subjek penelitian secara mendalam. Keaslian, relevansi, dan keakuratan sumber data kualitatif menjadi fokus utama dalam memastikan validitas hasil penelitian.

Ada dua sumber data yang ditemukan dalam penelitian kualitatif di mana tingkat efektivitas penelitian bisa dipertimbangkan dan memiliki alasan yang sangat relevan untuk dilakukan guna memperoleh data yang dibutuhkan. Lebih lanjut, penjelasan tentang kedua sumber data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian kualitatif merujuk pada data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama atau subjek penelitian. Data ini dihasilkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, diskusi kelompok, atau partisipasi langsung peneliti dalam situasi yang diamati.²⁶ Adapun informan dalam penelitian ini adalah beberapa buruh pabrik, mantan buruh korban kekerasan simbolik, dan

²⁶ Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif," *Wacana* 8, no. 2 (2014): 177–1828.

masyarakat setempat yang ada di lingkup pabrik PT. Glory Industrial (pabrik garment) sebagai berikut:

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja
1	Dian	Perempuan	Operator Jahit (Mantan pekerja)	22 Th	SMA	1 Th
2	Ajeng	Perempuan	Operator Jahit	20 Th	SMK	2 Th
3	Ayu Febri	Perempuan	QC	24 Th	SMK	2 Th
4	Ayik	Laki-laki	Operator Jahit	25 Th	MA	3 Th
5	Muja	Laki-laki	Sampel	37 Th	SMA	3 Th
6	Atia	Perempuan	Leader	39 Th	SMA	5 Th
7	Eko	Laki-laki	Masyarakat sekitar	-	SMP	-

Tabel 1 Daftar Koresponden di PT. Glory Industrial Demak

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian kualitatif merujuk pada informasi atau data yang telah dikumpulkan atau dibuat oleh pihak lain sebelumnya. Data ini bisa berupa dokumen, literatur, arsip, catatan, atau rekaman yang tersedia untuk umum atau diperoleh dari institusi atau organisasi tertentu.²⁷ Peneliti menggunakan sumber data sekunder untuk memperoleh pemahaman tambahan, mengonfirmasi temuan, atau

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), Hlm. 308.

membandingkan hasil penelitian mereka dengan penelitian sebelumnya yang sesuai dengan judul penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dalam konteks penelitian kualitatif merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan subjek penelitian. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek yang relevan dengan topik penelitian, seperti pandangan, pengalaman, sikap, dan persepsi subjek terhadap fenomena yang diteliti. Dalam wawancara, peneliti dapat menanyakan pertanyaan terbuka dan mendalam, memungkinkan subjek untuk menjelaskan secara rinci dan dalam konteks tentang pengalaman atau pandangannya.²⁸ Wawancara mendalam (*in-depth interview*) merupakan metode wawancara yang dilakukan secara berulang-ulang dan membutuhkan waktu yang lama untuk bersama informan di lokasi penelitian. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan rinci tentang pandangan, pengalaman, serta perspektif informan terhadap topik penelitian. Berbeda dengan wawancara terstruktur yang menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah terencana dengan baik, wawancara mendalam memungkinkan informan untuk menjelaskan pengalaman mereka secara lebih bebas dan mendetail.²⁹ Adapun wawancara dilakukan dengan beberapa buruh pabrik, mantan buruh korban kekerasan simbolik, dan masyarakat setempat yang ada di lingkup pabrik PT. Glory Industrial (pabrik garment) untuk menemukan data lebih mendalam terkait kekerasan

²⁸ Sugiyono, Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

²⁹ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011), hlm. 76.

simbolik dan perspektif etika komunikasi melihat kekerasan simbolik pada lingkup kerja pabrik di PT. Glory Industrial Demak.

b. Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan yang digunakan untuk mencari data untuk memberikan Kesimpulan.³⁰ Observasi digunakan sebagai alat bantu untuk mencari data tentang mengapa terjadi kekerasan simbolik dan upaya yang dilakukan untuk mengurangi kekerasan simbolik yang terjadi pada buruh pabrik PT. Glory Industrial (pabrik garment untuk menemukan data lebih mendalam terkait kekerasan simbolik dan perspektif etika komunikasi melihat kekerasan simbolik di lingkungan kerja.

5. Uji Keabsahan Data

Pentingnya pengujian keabsahan data adalah untuk memverifikasi sifat ilmiah penelitian dan menguji validitas data yang telah dikumpulkan.³¹ Dalam penelitian ini, pengujian keabsahan data dilakukan melalui teknik triangulasi data. Teknik ini meliputi beberapa cara, antara lain:

a. Trianggulasi Sumber; digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa sumber yang berbeda.³² Dalam hal ini, triangulasi sumber digunakan untuk mendapatkan data-data yang didapatkan dari korban buruh yang mengalami kekerasan verbal di lingkungan kerja, mantan buruh yang pernah bekerja, dan masyarakat sekitar tentang bentuk kekerasan yang dialami buruh, alasan kenapa kekerasan simbolik terjadi terhadap buruh dan etika komunikasi yang ada di PT. Glory Industrial Demak.

b. Trianggulasi Teknik

³⁰ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Citra Pustaka, 2000).

³¹ Dyah Budiastuti and Agustinus Bandur, *Validitas Dan Relibilitas Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 140.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 273-274.

Teknik triangulasi untuk memverifikasi keandalan data dilakukan dengan membandingkan data yang berasal dari sumber yang sama menggunakan metode yang berbeda. Sebagai contoh, data yang dikumpulkan melalui wawancara kemudian diuji dengan menggunakan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Jika ketiga metode tersebut menghasilkan data yang berbeda, peneliti akan mengadakan diskusi lebih lanjut dengan sumber data asli atau sumber lainnya untuk memastikan kebenaran data yang akurat..³³ Triangulasi teknik ini dapat menggunakan wawancara dan observasi.

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu adalah upaya untuk menguji keandalan data dengan memeriksa data menggunakan metode seperti wawancara, observasi, atau teknik lainnya pada waktu atau situasi yang berbeda. Jika hasil dari metode-metode tersebut menunjukkan perbedaan dalam data yang diperoleh, maka pengujian harus diulang kembali sampai diperoleh keyakinan atas keakuratan data tersebut.³⁴

6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data merujuk pada proses pengorganisasian data ke dalam pola, kategori, dan unit-unit dasar yang kemudian diikuti dengan penafsiran atau interpretasi data. Secara ringkas, teknik analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan dimengerti. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini mengikuti beberapa tahap sesuai dengan model yang disebut oleh Sugiyono, yaitu model Miles dan Huberman, sebagai berikut:³⁵

- a. *Data reduction*, atau reduksi data, merupakan proses di mana data yang kasar dari lapangan dipilih, difokuskan, diabstraksi, dan

³³ Umar Sidiq and Moh Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, 95.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, hlm. 274.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, hlm. 277.

ditransformasikan. Tujuan dari reduksi data adalah untuk memilih informasi yang relevan, memfokuskan perhatian pada aspek yang penting, serta memastikan kevalidan dan kebenaran data yang akan diperiksa kembali. Dalam hal ini, peneliti mencoba merangkum dan memilih data-data yang didapat tentang eksploitasi buruh yang ada di Demak yang berkaitan dengan praktik kekerasan simbolik yang ada. Peneliti akan memilah pabrik mana yang masih terdapat kekerasan simbolik dan pabrik lain yang dijadikan perbandingan dalam memvalidasi praktik kekerasan simbolik tersebut.

- b. *Data display* (data dilakukan melalui teks naratif yang menggambarkan secara deskriptif apa yang terjadi. Peneliti menggunakan kata-kata dan narasi untuk menjelaskan dan mendeskripsikan data yang diperoleh sehingga memudahkan pembaca atau pemirsa untuk memahami konteks dan substansi dari penelitian tersebut. Seperti, saat menemukan data tentang bentuk kekerasan simbolik yang terjadi di Demak dalam praktik kerjanya, kemudian memilah data yang digunakan untuk mempermudah pembaca dalam memahaminya.
- c. *Conclusion drawing/verification*. Penarikan kesimpulan dan verifikasi adalah tahap yang penting dalam penelitian kualitatif. Harapannya, kesimpulan yang diambil akan mengungkapkan temuan-temuan baru yang sebelumnya belum terungkap. Proses verifikasi dilakukan untuk memastikan bahwa kesimpulan tersebut didasarkan pada data yang valid dan dapat dipercaya, menunjukkan kontribusi baru dalam pemahaman atau pengetahuan tentang topik yang diteliti.

BAB II

KEKERASAN SIMBOLIK DALAM PERSPEKTIF ETIKA KOMUNIKASI

A. Kekerasan Simbolik pada Buruh

1. Kekerasan Simbolik Menurut Bourdieu

Kekerasan simbolik adalah bentuk kekerasan yang terjadi melalui penggunaan simbol, terutama dalam bahasa, dengan tujuan mempengaruhi individu atau kelompok yang berada dalam posisi terdominasi. Hal ini bertujuan agar mereka menerima makna dan norma yang ditentukan oleh pihak yang berkuasa. Untuk menyamarkan pengaruhnya, kekerasan simbolik dilakukan secara halus sehingga sulit dikenali. Akibatnya, korban sering kali tidak menyadari adanya dominasi yang terjadi dan justru berasumsi sebagai sesuatu yang wajar. Keadaan yang dialami korban inilah yang dinamakan Bourdieu sebagai kekerasan simbolik.³⁶

Menurut Pierre Bourdieu, seorang sosiolog Prancis yang terkenal dengan konsep-konsepnya tentang kapital budaya, sosial, dan simbolik, strategi penanggulangan kekerasan simbolik harus melibatkan perubahan struktur kekuasaan dan distribusi kapital di masyarakat.³⁷ Bourdieu percaya bahwa kekerasan simbolik sering kali merupakan produk dari ketidaksetaraan sosial dan budaya yang tersembunyi dalam struktur masyarakat.

Salah satu strategi yang disarankan oleh Bourdieu adalah pengembangan kesadaran kritis di kalangan individu dan kelompok yang menjadi korban kekerasan simbolik. Ini melibatkan pengakuan dan pemahaman terhadap peran kekuasaan dan dominasi dalam memproduksi dan mempertahankan ketidaksetaraan sosial. Dengan demikian, individu dapat mengembangkan

³⁶ Haryatmoko, *Etika Komunikasi: Manipulasi Media, Kekerasan Dan Pornografi* (Yogyakarta: Kanisius, 2007), 136-137.

³⁷ Gary E. Kessler, *Philosophy of Religion : Toward a Global Perspektif* (New York: Wadsworth, 1999), 380.

keterampilan untuk membongkar dan menantang narasi dan praktik yang memperkuat kekerasan simbolik.³⁸

Selain itu, Bourdieu juga menekankan pentingnya perubahan struktural dalam masyarakat untuk mengurangi kekerasan simbolik. Ini termasuk pembangunan institusi-institusi yang mempromosikan kesetaraan dan inklusivitas, serta kebijakan yang mengurangi ketidaksetaraan dalam akses terhadap sumber daya dan kesempatan. Misalnya, kebijakan tersebut mendukung pendidikan universal dan akses terhadap pekerjaan yang layak dapat membantu mengurangi ketidaksetaraan yang memicu kekerasan simbolik.³⁹

Bourdieu juga menyoroti pentingnya perubahan budaya dalam mengatasi kekerasan simbolik. Ini melibatkan pembangunan norma-norma baru yang menghargai keberagaman, menghormati hak-hak individu, dan menolak praktik-praktik yang merendahkan dan mendiskriminasi. Melalui perubahan budaya ini, masyarakat dapat menciptakan lingkungan yang lebih aman dan mendukung bagi semua anggotanya, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kekerasan simbolik dalam interaksi sosial mereka.⁴⁰

Teori kekerasan simbolik menyoroti bahwa kekuasaan dan kekerasan simbolik memiliki pengaruh besar terhadap cara kita memahami bahasa sebagai sistem simbol. Meskipun bahasa berfungsi sebagai alat komunikasi untuk menyampaikan pemikiran dan perasaan antar individu, bahasa juga memiliki dimensi tersembunyi yang sering diabaikan, yaitu sebagai sarana untuk menjalankan kekuasaan. Melalui simbol-simbol dalam bahasa, ideologi tersembunyi dapat terbentuk secara perlahan tanpa disadari secara eksplisit oleh individu yang mendominasi.⁴¹

³⁸ Rinaldi, "Etika Senioritas (Studi Kasus Kekerasan Simbolik Pada Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar) Skripsi," 2019, 1–108.

³⁹ Dede Apriyansyah, "Kekerasan Simbolik Dalam Praktek Pendidikan Agama Islam."

⁴⁰ Gary E. Kessler, *Philosophy of Religion : Toward a Global Perspektif*, 283.

⁴¹ Pierre Bourdieu, *Language and Symbolic Power* (Cambridge: Polity Press, 1991), hlm. 165.

Menurut Bourdieu, Kekerasan dan kekuasaan memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Kekerasan sering dianggap sebagai akar atau konsekuensi dari praktik kekuasaan. Apabila satu kelas atau kelompok mendominasi kelas lain, ini bisa memicu terjadinya tindakan kekerasan. Kekerasan muncul sebagai strategi dari kelas yang mendominasi untuk mempertahankan dan memperkuat posisinya dalam struktur sosial.⁴² Kekuasaan simbolik adalah jenis kekuasaan yang menggunakan simbol-simbol bahasa untuk mengarahkan mereka yang didominasi agar mengikuti makna yang ditetapkan oleh pihak yang mendominasi. Dalam upaya menyembunyikan dominasinya, kekuasaan simbolik menggunakan taktik yang sangat halus, sehingga sulit terdeteksi. Praktik dominasi ini terlalu halus sehingga korban mungkin tidak menyadari adanya kekuasaan yang diterapkan pada mereka. Sebaliknya, mereka bahkan dapat menerima praktik dominasi tersebut tanpa menyadarinya. Pada saat inilah, korban mengalami apa yang disebut oleh Bourdieu sebagai kekerasan simbolik.⁴³

2. Tahapan Kekerasan Simbolik Pierre Bourdieu

Bourdieu menggunakan kerangka investigatif dan terminologi seperti modal budaya, modal sosial, modal simbolik, serta konsep *habitus*, domain (*field*) atau ranah, dan kekerasan simbolik untuk menjelaskan bagaimana relasi kekuasaan berkembang dalam konteks kehidupan sosial..⁴⁴

a. *Habitus*. Bourdieu mengenalkan konsep penting bernama *habitus*, yaitu struktur mental yang digunakan untuk memahami dunia sosial, struktur mental ini merupakan produk utama hasil internalisasi struktur dunia sosial.⁴⁵ *Habitus* dapat didefinisikan sebagai disposisi sistem yang

⁴² Nanang Martono, *Kekerasan Simbolik Di Sekolah (Sebuah Ide Sosiologi Pendidikan Pierre Bourdieu)*, hlm. 39.

⁴³ Pierre Bourdieu, 'Language and Symbolic Power', hlm. 38-39.

⁴⁴ Pierre Bourdieu, *Choses Dites: Uraian Dan Pemikiran, Terj. Ninik Rochani Sjams* (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2011).

⁴⁵ Pierre Bourdieu, *In Other Word: Essays Toward a Reflexive Sociology* (Cambridge: Polity Press, 1990), 130-131.

mencakup pola persepsi, pemikiran, dan perilaku yang terakumulasi serta bertahan dalam waktu lama. Habitus juga meliputi gaya hidup, nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan ekspektasi yang berkaitan dengan kelompok sosial tertentu. Menurut Pierre Bourdieu, kebiasaan berfungsi sebagai kerangka mental yang membantu individu memahami dan menavigasi dunia sosial. Kerangka ini terbentuk melalui internalisasi struktur sosial, yang mencerminkan prinsip-prinsip dasar kehidupan sehari-hari, termasuk pola-pola utama dan kontinuitas dalam konteks sosial.⁴⁶

- b. Modal (*capital*). Bourdieu menyatakan bahwa dalam membedakan modal ada empat macam, yaitu: (1) modal ekonomi, mengacu pada semua sumber daya ekonomi individu, termasuk pendapatan, kekayaan, dan warisan yang dimilikinya. (2) modal sosial, Terdiri dari sumber daya yang berasal dari jaringan sosial yang dimiliki, mencakup hubungan yang berkelanjutan dengan individu atau kelompok dalam masyarakat. (3) modal budaya, Mencakup sumber daya yang berhubungan dengan budaya, seperti keterampilan, pengetahuan, pendidikan, dan gelar akademik, yang dapat menentukan posisi seseorang dalam masyarakat, dan (4) modal simbolik Merupakan segala bentuk modal ekonomi, sosial, atau budaya yang memperoleh pengakuan dan legitimasi dalam masyarakat, seperti prestise, status, atau kehormatan.⁴⁷
- c. Arena (*field*) Perjuangan kekuasaan terjadi dalam hubungan kekuatan antara berbagai jenis modal. Individu yang memiliki jenis modal tertentu akan cenderung mendominasi di medan sosial yang relevan. Dominasi seseorang di suatu arena sosial ditentukan oleh sejauh mana ia memiliki jenis modal yang dibutuhkan untuk bersaing di arena tersebut. Setiap arena

⁴⁶ Musdawati, 'Kekerasan Simbolik Dan Pengalaman Perempuan', *World Journal of Islamic History and Civilization* Lihat Juga Hadi Amirul. Aceh: Sejarah, 2, 2010.

⁴⁷ Nanang Martono, *Kekerasan Simbolik Di Sekolah (Sebuah Ide Sosiologi Pendidikan Pierre Bourdieu)*, 32.

memiliki aturan mainnya sendiri, sehingga individu yang ingin berpartisipasi harus memahami dan menguasai kode-kode khusus yang berlaku. Tanpa penguasaan kode-kode ini, individu berisiko tersingkir dari arena tersebut..⁴⁸

3. Dampak Kekerasan Simbolik pada Buruh

Istilah "buruh" sudah tidak asing dalam dunia ketenagakerjaan dan telah digunakan sejak masa penjajahan Belanda, karena undang-undang lama menggunakan istilah tersebut. Pada masa itu, "buruh" mengacu pada pekerja kasar yang dikenal sebagai *Blue Collar*, sedangkan mereka yang bekerja di kantor pemerintah atau swasta disebut sebagai karyawan atau pegawai (*White Collar*). Perbedaan ini membawa perbedaan dalam perlakuan dan hak-hak, yang dilakukan oleh pemerintah Belanda sebagai strategi untuk memecah belah masyarakat pribumi.⁴⁹

Istilah pekerja atau buruh sering digunakan dalam konteks hubungan ketenagakerjaan atau di lingkungan perusahaan, terutama di Indonesia. Namun, istilah buruh lebih sering digunakan dan lebih akrab bagi masyarakat Indonesia. Sebagai contoh, masyarakat lebih sering menggunakan istilah buruh tani daripada pekerja tani. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa sebagian besar masyarakat Indonesia bekerja dalam sektor pekerjaan kasar.⁵⁰

Masa sebelum kemerdekaan, sejarah perburuhan ditandai dengan adanya system budak, rodi dan poenale sanksi. System budak merupakan sebuah kondisi di mana seseorang melakukan suatu pekerjaan di bawah tekanan orang lain yang memimpin. Seorang yang disebut budak tidak bisa bebas dan tidak mendapatkan haknya sebagai pekerja sekaligus hak atas hidupnya dan hanya memiliki kewajiban untuk mematuhi tuannya. Hal tersebut terjadi dikarenakan

⁴⁸ Ita Musarrofa, "Mekanisme Kekerasan Terhadap Perempuan Dalam Rumah Tangga Perspektif Teori Kekerasan Simbolik Pierre Bourdieu," *Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum* 49, no. 2 (2015): 459–78, <http://ajiindonesia.or.id/read/article/berita/163/masih-ada-kekerasan-pada->.

⁴⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: PT. Grafindo Persada, 2018), hlm. 45.

⁵⁰ Muhamad Sadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 43.

seseorang yang memiliki kuasa atas hidup orang lain yang ditandai dengan kekuasaan ekonomi inilah yang dapat mengendalikan orang lain yang kurang mampu secara ekonomi untuk tunduk dan patuh karena rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal inilah yang menyebabkan system perbudakan massif terjadi.⁵¹

Diskusi tentang kekerasan memunculkan pemahaman bahwa kekerasan sebenarnya merupakan manifestasi dari kekuatan yang memaksa pihak lain. Kekuatan ini dapat berasal dari dominasi, hegemoni, dan perasaan superioritas. Dominasi bisa terwujud dalam berbagai bentuk, mulai dari dominasi fisik karena merasa lebih kuat, hingga dominasi moral karena merasa lebih baik daripada pihak lain. Namun, apapun bentuk dominasinya, hal itu berujung pada pelukaan atau penghancuran dasar kehidupan, yang tidak selalu bersifat fisik, tetapi bisa merusak kehidupan ekonomi, sosial, psikologis, serta sikap dan cara berpikir korban. Inilah yang menjadikan buruh harus menjalankan kewajibannya sebagai tenaga kerja yang digaji. susah untuk berpikir lebih tenang.

Kewajiban pekerja/buruh terdapat pada pasal 102 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi : “dalam pelaksanaan hubungan industrial, buruh dan serikat buruh bekerja sesuai dengan kewajiban yang disepakati, menjalankan ketertiban dalam kelangsungan produksi, upaya penyaluran aspirasi dengan lebih demokratis, pengembangan keahlian dan keterampilan, serta ikut berpartisipasi untuk mengembangkan kemajuan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan buruh.”⁵²

Dalam hal ini, Buruh dituntut untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai pekerja. Di sinilah perusahaan menekan buruh untuk bekerja guna mencapai target. Hal ini secara tidak sadar disebut kekerasan simbolik, yang beroperasi

⁵¹ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), hlm. 3.

⁵² “https://Kemenperin.Go.Id/Kompetensi/UU_13_2003,” diakses pada 30 Januari 2024.

melalui wacana dan bahasa dalam komunikasi sehari-hari, dan sering kali diterima tanpa keberatan oleh korbannya. Meskipun sulit diidentifikasi karena sering tidak disadari sebagai bentuk kekerasan., dampaknya jauh lebih besar dibanding kekerasan fisik karena memengaruhi segala aspek tindakan, pengetahuan, dan kesadaran individu. Kekerasan simbolik dalam relasi sosial, seperti antara atasan dan buruh, mengontrol seluruh aspek kehidupan buruh, dari pikiran, sikap, kondisi psikologis hingga tindakan nyata. Kekerasan simbolik ini dapat membuka jalan menuju kekerasan psikologis dan fisik, seperti dalam kasus dominasi simbolik atasan terhadap buruh karena sikap eksklusif mereka yang berhak melakukan apapun terhadap buruh termasuk melakukan kekerasan bersifat verbal.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ketika lingkungan kerja nyaman dan kondusif, karyawan cenderung lebih fokus, termotivasi, dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan gangguan konsentrasi, penurunan semangat kerja, bahkan stres. Karena lingkungan kerja juga mencerminkan nilai dan budaya perusahaan, menciptakan lingkungan yang mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat citra positif perusahaan di mata karyawan dan masyarakat luas.

Lingkungan kerja menurut Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.⁵³ Menurut Afandi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan

⁵³ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju, 2017), 23.

dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.⁵⁴ Sedangkan Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.⁵⁵

Menurut Wijayanto, lingkungan kerja melibatkan pemangku kepentingan internal, yaitu kelompok atau individu yang meskipun tidak secara eksplisit dianggap sebagai bagian dari lingkungan organisasi, sebenarnya merupakan anggota organisasi itu sendiri. Para manajer memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kepentingan pemangku kepentingan internal ini.⁵⁶ lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja mencakup suasana tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal.⁵⁷ Menurut Agbozo, Lingkungan kerja memiliki berbagai sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Tempat kerja yang berkualitas menjadi faktor penting dalam menjaga fokus dan produktivitas karyawan, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan efektif.⁵⁸

Indikator-indikator lingkungan kerja secara fisik menurut Sedarmayanti meliputi:⁵⁹

⁵⁴ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 65.

⁵⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013), 24.

⁵⁶ Wijayanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), 41.

⁵⁷ Isniar Budiarti Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera," *The World Of Business Administration Journal* 2, no. 1 (2020): 89–102.

⁵⁸ George Kafui Agbozo, "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana," *Journal of Human Resource Management* 5, no. 1 (2017): 12, <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>.

⁵⁹ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, 26.

1. Sirkulasi Udara : Udara segar sangat penting bagi kelangsungan hidup, karena oksigen diperlukan untuk metabolisme tubuh. Udara yang tercemar atau kotor dapat mengurangi kadar oksigen dan mencampurkan gas berbahaya, yang dapat merugikan kesehatan. Tanaman di sekitar tempat kerja dapat menjadi sumber udara segar.
2. Pencahayaan : pencahayaan yang cukup, namun tidak menyilaukan, sangat membantu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan.
3. Kebisingan : Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi kenyamanan kerja. Oleh karena itu, gangguan di lingkungan kerja perlu dikontrol untuk mencegah gangguan.
4. Penggunaan Warna : Warna mempunyai pengaruh terhadap jiwa manusia. Tidak hanya pemilihan warna, tetapi komposisi warna yang tepat juga perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana yang mendukung produktivitas.
5. Kelembaban Udara : kelembaban udara, yang dipengaruhi oleh suhu, berhubungan dengan kenyamanan fisik karyawan. Kelembaban yang terlalu tinggi atau rendah dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan tempat kerja.
6. Fasilitas : Fasilitas yang memadai sangat penting untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan aktivitas mereka dengan baik di tempat kerja.

Afandi menyatakan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, di antaranya:⁶⁰

1. Bangunan Tempat Kerja : Bangunan harus dirancang dengan baik agar mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja.
2. Ruang Kerja yang Lapang : Ruang kerja yang cukup luas dan tidak sempit dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

⁶⁰ Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*, 66.

3. Ventilasi Udara yang Baik : Sirkulasi udara yang lancar dan cukup sangat penting untuk menjaga kualitas udara di dalam ruangan dan memastikan kenyamanan kerja.
4. Tersedianya Tempat Ibadah : Penyediaan tempat ibadah yang memadai bagi karyawan yang memerlukannya dapat mendukung kesejahteraan spiritual mereka.
5. Tersedianya Sarana Angkutan Pegawai : Akses transportasi yang baik sangat penting untuk memudahkan karyawan dalam berangkat dan pulang kerja.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik Menurut sedarmayanti adalah:⁶¹

1. Perhatian dan Dukungan Pimpinan : Sejauh mana karyawan merasa dihargai, mendapatkan perhatian, serta penghargaan dari pimpinan. Dukungan pimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.
2. Kerjasama Antar Kelompok : Sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada di dalam organisasi. Kerja sama yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung produktivitas.
3. Kelancaran Komunikasi : Sejauh mana karyawan merasa ada komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar rekan kerja maupun antara pimpinan dan karyawan. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk kelancaran operasional dan hubungan antar individu di tempat kerja.

Selain itu, menurut Budi W. Soetjipto, indikator-indikator yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja meliputi:⁶²

1. Hubungan yang Harmonisan : Merupakan bentuk hubungan yang baik antar individu dalam suatu organisasi. Hubungan yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung kolaborasi yang efektif.

⁶¹ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, 27.

⁶² Budi W Soetjipto, *Budaya Organisasi Dan Perubahan* (Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo, 2008), 87.

2. Kesempatan untuk Maju: Memberikan peluang bagi karyawan berprestasi untuk berkembang dan meraih hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Kesempatan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Keamanan dalam Tempat Kerja: Menjamin keamanan dalam lingkungan kerja, terutama yang berkaitan dengan perlindungan terhadap milik pribadi karyawan. Keamanan yang terjaga akan menciptakan rasa nyaman dan mengurangi risiko yang dapat mengganggu produktivitas.

Lingkungan kerja berkaitan erat dengan keberadaan fasilitas, infrastruktur, serta perspektif sosial yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan yang bekerja dalam bidang yang serupa membutuhkan lingkungan yang dapat mempermudah dan mendukung kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus terus dipantau karena memiliki dampak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja serta kualitas kerja karyawan, sementara lingkungan yang tidak mendukung atau tidak kondusif dapat menurunkan kinerja mereka.⁶³

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menjalani aktivitas kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja digambarkan baik atau tidak tergantung bilamana karyawan dapat mengaplikasikan kesibukan dengan maksimal, sehat, terlindungi serta makmur. (Supardi, 2003), lingkungan kerja merupakan dimana keadaan pada sekitar tempat kerja yang memberikan kesan aman, menyenangkan, serta membuat para karyawan betah bekerja, baik fisik ataupun non fisik. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal kualitas terhadap hasil kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja sehat dan komunikasi antar pegawai berlangsung lancar, maka kinerja yang dicapai dapat

⁶³ Achmad Fauzi et al., “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2022): 588–98, <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>.

dipastikan akan maksimal dan juga optimal.⁶⁴

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung atas kinerja pegawai.⁶⁵ Selain itu, Peran komunikasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, karena komunikasi berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan pesan dari pengirim ke penerima. Untuk menciptakan komunikasi yang efektif dalam organisasi, salah satu caranya adalah dengan menerapkan komunikasi dari atas ke bawah, yaitu dari pimpinan ke karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi setiap individu, juga berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan efisien.⁶⁶

C. Etika Komunikasi

1. Tinjauan Etika komunikasi

Secara etimologis, etika berasal dari kata “*ethos*” yang dalam bentuk tunggal memiliki arti tempat tinggal yang biasa; padang rumput, kandang; kebiasaan, adat; akhlak, watak; perasaan, sikap atau cara berpikir. Sedang dalam bentuk jamak (*ta etha*) diartikan sebagai adat kebiasaan. Dalam arti yang terakhir inilah istilah etika dipahami.⁶⁷ Etika secara umum Merujuk pada aturan, norma, kaidah, atau tata cara yang digunakan sebagai pedoman atau prinsip bagi individu dalam bertindak atau berperilaku. Fungsi etika antara lain

⁶⁴ Achmad Fauzi et al., “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm),” 588-99.

⁶⁵ Ighfirlana and Rois Arifin, “Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variable Intervening Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa),” *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN* 4, no. 2 (2019): 82–94.

⁶⁶ Fauzi et al., “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm).”

⁶⁷ Verdy Rifma Ghulam Dzaljad et al., *Etika Komunikasi: Sebuah Paradigma Integratif* (Yogyakarta: gramasurya, 2022), 3.

adalah sebagai sarana untuk memperoleh pandangan atau perspektif kritis dalam menghadapi berbagai situasi moral yang membingungkan. Orientasi etis sangat penting untuk mengambil sikap yang tepat dalam masyarakat yang majemuk (*pluralisme*). Manfaat etika meliputi kemampuan untuk membedakan antara yang baik dan buruk, menghubungkan nilai-nilai, membantu individu mengembangkan sikap kritis, serta memastikan bahwa tindakan atau keputusan sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁶⁸

Komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah pertama (*communis*) paling sering disebut sebagai asal kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, makna atau pesan dianut secara sama.⁶⁹ Komunikasi merupakan kajian komunikasi massa dengan satu arah (*one-way*), serta yang paling menentukan dalam komunikasi tersebut adalah source. Lee Tahyer (1968) mengarahkan pandangan komunikasi sebagai suatu proses secara keseluruhan bagi manusia sehingga ia berkesimpulan bahwa pesan yang sampai pada penerima hanya sebagai data, sedangkan “makna” dari pesan tersebut merupakan rekaan dari penerima yang terakumulasi dari berbagai factor, situasi, kelimuan, budaya, dan meta komunikasi lainnya.⁷⁰

Etika komunikasi mengacu pada tanggung jawab etis dalam berkomunikasi, baik secara langsung maupun melalui informasi teknologi, seperti gadget dan media sosial. Etika komunikasi sangat penting karena kredibilitas yang baik akan meningkatkan validitas pesan yang disampaikan. Dengan berkomunikasi secara etis, pesan yang disampaikan dapat diterima

⁶⁸ Siti Nurhasanah et al., “Sosialisasi Etika Berkomunikasi *Socialization of Communication Ethics*” 3, no. 2 (2023): 241–45.

⁶⁹ Afna Fitria Sari, “Etika Komunikasi,” *TANJAK: Journal of Education and Teaching* 1, no. 2 (2020): 127–35, <https://doi.org/10.35961/tanjak.v1i2.152>.

⁷⁰ M. Tata Taufik, *Etika Komunikasi Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 41.

dengan lebih baik, mengurangi potensi kesalahpahaman, dan menjaga hubungan yang sehat antar individu atau kelompok.⁷¹ Etika komunikasi adalah norma, nilai, atau ukuran tingkah laku yang mengatur interaksi antar individu. Hal ini mencakup tata cara pergaulan yang mengajarkan manusia untuk saling menghormati, menunjukkan sopan santun, dan berinteraksi dengan sesama makhluk lainnya secara baik. Pemahaman tentang etika komunikasi yang baik sangat penting untuk menjaga kepentingan kedua pihak dalam komunikasi, agar keduanya merasa senang, nyaman, dan terlindungi tanpa ada pihak yang dirugikan. Tindakan yang dilakukan juga harus sesuai dengan kebiasaan adat yang berlaku serta tidak bertentangan dengan hak asasi manusia. Etika komunikasi membantu menentukan perilaku yang baik dan tidak baik dalam masyarakat, menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menghormati.⁷²

Etika dalam perspektif komunikasi dipahami sebagai “*systematised set of standards and rules according to which a person’s or group’s internal and external activities in human-to-human and human-to-nature communication contexts and relationships*”. Penilaian terhadap tindakan komunikasi berkaitan dengan apakah suatu komunikasi itu benar atau salah, bermoral atau tidak, serta baik atau buruk, yang pada akhirnya berhubungan dengan komunikasi sebagai proses simbolik. Dalam konteks ini, baik komunikator maupun komunikan tidak dapat sepenuhnya mengendalikan makna dari setiap pesan yang disampaikan. Komunikan memiliki kebebasan untuk menilai atau menanggapi pesan sesuai dengan pemahamannya sendiri. Faktor etis berperan penting dalam memahami dua aspek utama, yaitu komunikator dan pesan. Penilaian apakah suatu pesan pantas atau tidak, serta apakah pesan tersebut memenuhi koridor moral atau tidak, menjadi hal yang diperhatikan. Dalam perspektif ini, komunikator tidak hanya menilai pesan dari sudut pandangnya sendiri, tetapi

⁷¹ Nurhasanah et al., “Sosialisasi Etika Berkomunikasi *Socialization of Communication Ethics*.”

⁷² Sari, “Etika Komunikasi.”

perspektif komunikasi juga berperan dalam memaknai dan memberi tafsir pada konteks komunikasi yang terjadi.⁷³

Menurut Harold D. Lasswell (dalam Cangara, 2023), manusia berkomunikasi karena beberapa alasan utama:

- a. Hasrat untuk Mengontrol Lingkungan : Manusia berkomunikasi untuk memahami dan mengendalikan lingkungan mereka. Melalui komunikasi, manusia dapat mengetahui peluang yang ada, memanfaatkannya, serta menghindari ancaman terhadap lingkungan mereka. Komunikasi juga memungkinkan manusia untuk mengembangkan pengetahuan, baik melalui pengalaman pribadi maupun informasi yang diterima dari lingkungan sekitar.
- b. Upaya Beradaptasi dengan Lingkungan : Proses kelangsungan suatu masyarakat sangat bergantung pada kemampuan masyarakat tersebut untuk beradaptasi dengan lingkungan. Penyesuaian ini tidak hanya melibatkan kemampuan manusia dalam merespons lingkungan tetapi juga dalam menghadapi perubahan yang terjadi di sekitar mereka.
- c. Transformasi Warisan Sosialisasi : Agar suatu masyarakat dapat mempertahankan eksistensinya, anggota masyarakat perlu melakukan pertukaran nilai, perilaku, dan peran. Komunikasi berperan dalam pewarisan nilai-nilai dan kebiasaan sosial dari satu generasi ke generasi berikutnya, sehingga warisan sosial dapat terus dilestarikan.⁷⁴

Etika komunikasi adalah studi yang mempelajari cara-cara berkomunikasi secara sopan santun, baik hal yang diucapkan secara lisan maupun tertulis dalam bentuk verbal (bahasa) maupun dalam bentuk bahasa tubuh atau gambar (non-verbal) kepada seseorang, kelompok atau orang banyak yang dilakukan

⁷³ Verdy Rifma Ghulam Dzaljad et al., *Etika Komunikasi: Sebuah Paradigma Integratif* (Yogyakarta: Gramasurya, 2022), 34-36.

⁷⁴ Hafied Cangara, *Etika Komunikasi: Menjadi Manusia Yang Santun Berkomunikasi Dalam Era Digital* (Jakarta: Kencana, 2023), 173-174.

secara langsung (tatap muka) maupun melalui media. Tujuannya ialah untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang harmonis antar sesama manusia dengan berusaha menghindari jerat hukum. Komunikasi yang etis juga menghasilkan hasil yang positif, seperti kejujuran, rasa hormat, dan keakuratan informasi. Jadi etika komunikasi tidak hanya berkaitan dengan tutur kata yang baik, tetapi juga harus berangkat dari niat tulus yang diekspresikan dari ketenangan, kesabaran, dan empati kita dalam berkomunikasi.⁷⁵

Clifford G. Christians, dalam bukunya *Communication Ethics and Universal Values*, membahas pentingnya etika komunikasi yang bersifat universal. Ia menyoroti bahwa etika dalam komunikasi tidak hanya terkait dengan norma dan standar tertentu dalam budaya atau kelompok tertentu, tetapi juga mencakup nilai-nilai universal yang relevan bagi seluruh umat manusia. Beberapa poin utama yang sering dikaitkan dengan pandangan Clifford G. Christians meliputi:⁷⁶

- a. Universalitas Nilai. Etika komunikasi harus melampaui batas-batas budaya, agama, atau konteks tertentu dan dihapuskan pada nilai-nilai yang berlaku universal, seperti kejujuran, keadilan, dan penghormatan terhadap martabat manusia.
- b. Komunikasi sebagai Praktik Moral. Komunikasi tidak hanya sekedar pertukaran informasi, tetapi juga merupakan aktivitas moral yang mempengaruhi hubungan manusia dan membentuk masyarakat.
- c. Tanggung Jawab Sosial. Setiap individu yang terlibat dalam komunikasi memiliki tanggung jawab sosial untuk memastikan komunikasi tersebut bersifat konstruktif dan mendukung kesejahteraan bersama.

⁷⁵ Hafied Cangara, *Etika Komunikasi: Menjadi Manusia Yang Santun Berkomunikasi Dalam Era Digital* (Jakarta: Kencana, 2023), 220.

⁷⁶ Clifford G. Christian, *Communication Ethics and Universal Values* (London: Sage Publications, 1997), 15-19.

- d. Pentingnya Dialog. Dialog yang tulus dan penuh hormat adalah inti dari etika komunikasi, memungkinkan terciptanya pemahaman lintas budaya dan hubungan yang harmonis.

Ada beberapa unsur yang perlu diperhatikan dalam etika komunikasi yaitu (Mujahiddin & Harahap, 2014):

- a. Tidak memberikan informasi pribadi secara berlebihan,
- b. Berkomunikasi secara sopan dan santun,
- c. Beropini berdasarkan fakta.⁷⁷

2. Tujuan Etika Komunikasi

Etika komunikasi bertujuan untuk memastikan bahwa proses komunikasi berlangsung dengan cara yang mendukung nilai-nilai moral dan sosial, menciptakan hubungan yang sehat, dan mendorong keharmonisan dalam masyarakat. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari etika komunikasi:

- a. Menjamin Kejujuran dan Transparansi. Komunikasi yang etis bertujuan untuk menghindari pelaporan, manipulasi, atau penyampaian informasi yang dikirimkan.⁷⁸
- b. Membangun Kepercayaan dan Mendorong Keadilan dan Kesetaraan. Etika komunikasi menciptakan dasar untuk hubungan interpersonal yang saling percaya, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Etika komunikasi membantu memastikan bahwa setiap individu mendapat perlakuan yang adil dan memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka⁷⁹

⁷⁷ Rahmanita Ginting et al., *Etika Komunikasi Dalam Media Sosial*, ed. Rifqy Fauzi (Cirebon: Penerbit Insania, 2021), 9.

⁷⁸ EM Griffin, *A First Look at Communication Theory* (New York: Mc Graw Hill, 2012), 78.

⁷⁹ Christian, *Communication Ethics and Universal Values*, 17-24.

- c. Menghormati Hak dan Martabat Orang Lain. Komunikasi etis menuntut penghormatan terhadap hak-hak individu, seperti privasi dan kebebasan berpendapat, serta menghargai martabat manusia.⁸⁰
- d. Memperkuat Tanggung Jawab Sosial. Komunikasi etis memastikan bahwa pesan yang disampaikan tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga memberikan dampak terhadap masyarakat luas.⁸¹
- e. Meningkatkan Pemahaman dan Harmoni. Tujuan utama komunikasi yang etis adalah menciptakan dialog yang konstruktif untuk memahami perbedaan dan mencapai solusi yang harmonis.⁸²

Tujuan Etika komunikasi yang lain dalam Cangara Tujuan etika komunikasi, antara lain:⁸³228-229

- a. Menjadikan manusia sebagai pribadi yang berakhlak mulia ditandai dengan sopan santun dalam berkomunikasi baik secara verbal maupun non-verbal.
- b. Membentuk pribadi yang asertif sehingga mampu beradaptasi dengan orang lain dalam membentuk hubungan antarmanusia yang saling membutuhkan satu dengan yang lain (*interdependency*).
- c. Mendidik seseorang untuk bisa memilih dan memilah kata yang jelas dan bertindak secara tepat dari perspektif etika komunikasi yang sesuai dengan norma yang berlaku baik secara adat kebiasaan, sosial budaya, maupun hukum.
- d. Menjaga dan memelihara hubungan antarmanusia secara baik sehingga menjadi modal sosial dalam membangun Masyarakat madani (*civil society*) yang berperadaban, di mana manusia harus saling menghormati dan menghargai.

⁸⁰ Josina M. Makau and Ronald C. Arnett, *Communication Ethics in an Age of Diversity* (Chicago: University of Illinois Press, 1993), 45-49.

⁸¹ Christian, *Communication Ethics and Universal Values*, 17-24.

⁸² Makau and Arnett, *Communication Ethics in an Age of Diversity*, 45-49.

⁸³ Cangara, *Etika Komunikasi: Menjadi Manusia Yang Santun Berkomunikasi Dalam Era Digital*, 228-229.

- e. Mendidik seseorang untuk senantiasa berpikiran positif dengan menjauhkan rasa curiga dan stereotipe tanpa menghilangkan kewaspadaan terhadap upaya negative orang lain.
- f. Menciptakan saling pengertian (*mutual understanding*) dengan rasa empatik, serta kesediaan menerima perbedaan dalam membangun kehidupan harmonis.
- g. Bertanggungjawab terhadap apa yang diucapkan atau lakukan.
- h. Dengan bertutur kata sopan dan santun, akan menjaga hubungan silaturahmi yang baik.

Etika komunikasi juga perlu dipahami ketika melakukan komunikasi yaitu adalah hormati privasi dan kerahasiaan, jangan mengganggu (*interruption*) orang lain ketika berbicara, dan berbicara tanpa menghakimi, efektif dan efisien, saling menghargai ketika berkomunikasi, taat kepada standar perilaku yang ada berdasarkan norma yang berlaku.⁸⁴

3. Prinsip Etika Komunikasi

Dalam melaksanakan etika komunikasi, maka komunikasi yang dilakukan selalu berlandaskan atas moralitas atau kesopansantunan. Oleh karena itu, manusai dalam berkomunikasi harus senantiasa bermawas diri dan belajar untuk mengedepankan etika (adat dan kebiasaan, nilai, norma agama, dan hukum) sehingga dalam hubungan harmonis yang saling menghargai dan menghormati satu sama lain. Hal ini tidak dapat terlepas dari prinsip etika komunikasi, sebagai berikut:⁸⁵

- a. Jujur. Kejujuran menjadi prinsip utama dalam etika komunikasi, karena hal tersebut berkaitan dengan kepercayaan (*trust*) orang terhadap diri atau situasi yang kita wakili sebagai bagian dari Upaya membangun integritas dan moralitas yang dijunjung

⁸⁴ Ginting et al., *Etika Komunikasi Dalam Media Sosial*, 10.

⁸⁵ Cangara, *Etika Komunikasi: Menjadi Manusia Yang Santun Berkomunikasi Dalam Era Digital*, 224-227.

- b. Sopan santun. Etika komunikasi menghasilkan kesopansantunan dalam menyampaikan atau menerima informasi, apakah secara lisan, tertulis, Bahasa tubuh atau postingan gambar-gambar.
- c. Menahan diri (*refrain from doing harm*). Melakukan komunikasi harus dengan control diri apalagi terhadap hal-hal dilematis antara suka atau tidak suka. Komunikasi tidak boleh menimbulkan banyak musuh. Etika komunikasi mempertimbangkan kapan sesuatu harus disampaikan secara tepat melihat tempatnya.
- d. Mendengar. Agar komunikasi etis menjadi efektif, perlu bagi penerima untuk secara proaktif mendengarkan pembicara.
- e. Hubungan baik. Kegiatan komunikasi menekankan proses timbal balik atau komunikasi dua arah antara pemberi dan penerima informasi.
- f. Menghargai perbedaan, untuk membangun kehidupan yang baik, diupayakan komunikasi bisa memahami dan menghargai perbedaan masing-masing dalam mencitakan rasa toleransi.
- g. Bertanggung jawab, apa yang disampaikan, ditulis, dan diperbuat harus dapat dipertanggungjawabkan baik secara moral maupun hukum

Menurut Johannesen, Valde dan Whedbee (2008) dalam *Ethics in Human Communication*, ada lima prinsip dalam etika komunikasi yaitu:⁸⁶

- a. ***Truth-fulness of message*** (*honesty, trustworthiness, nondeceptiveness*). Pesan yang disampaikan harus benar, jujur, dan tidak menyesatkan. Hal ini mencakup penyampaian fakta yang akurat serta niat baik untuk memastikan penerima mendapatkan informasi yang dapat dipercaya.
- b. ***Authenticity of the persuader*** (*genuineness, integrity, ethical character, appropriate loyalty*). Komunikator atau pihak yang mencoba meyakinkan (persuader) harus tulus dan menunjukkan integritas. Karakter etis serta

⁸⁶ Richard L. Johannesen, Kathleen S. Valde, and Karen E. Whedbee, *Ethics in Human Communication* (Illinois: Waveland Press, 2008), 16.

loyalitas yang sesuai terhadap nilai-nilai moral menjadi dasar yang memperkuat kredibilitas dan kepercayaan komunikan.

- c. **Respect for the persuadee** (*regard for dignity, rights, weel-being*). Dalam proses komunikasi, pihak yang menerima pesan (*persuadee*) harus diperlakukan dengan hormat. Menghargai hak, martabat, dan kesejahteraan mereka berarti tidak memaksakan kehendak atau melecehkan penerima pesan.
- d. **Equity of the content and execution of the appeal** (*fainess, justice, nonexploitation of vulnerability*). Pesan harus adil baik dalam konten maupun penyampaiannya. Ini mencakup tidak memanfaatkan kelemahan, ketidaktahuan, atau kerentanan penerima pesan untuk keuntungan pribadi atau kelompok tertentu.
- e. **Social responsibility for the common good**. Komunikasi harus memperhatikan dampak yang lebih luas terhadap masyarakat. Pesan tidak boleh hanya berorientasi pada kepentingan pribadi, keuntungan finansial, atau ambisi karier semata, tetapi harus mempertimbangkan kesejahteraan umum.

Dalam memahami etika komunikasi, ada tiga hal utama yang perlu diperhatikan yaitu pertama dampak terhadap Orang Lain, maksudnya etika komunikasi berkaitan dengan aktivitas atau tindakan komunikasi yang dapat mempengaruhi orang lain. Setiap pesan yang disampaikan memiliki dampak pada penerimanya, baik itu positif maupun negatif, sehingga penting untuk mempertimbangkan bagaimana komunikasi tersebut mempengaruhi pihak lain. Kedua, aksi komunikatif sebagai pilihan sadar di mana etika komunikasi melibatkan pilihan sadar dari komunikator mengenai sarana dan tujuan komunikasi yang digunakan. Pilihan-pilihan tersebut tidak hanya mempengaruhi hasil komunikasi, tetapi juga memiliki konsekuensi bagi hubungan dan persepsi antara komunikator dan komunikan. Ketiga, penilaian praktik komunikasi, etika komunikasi juga berkaitan dengan bagaimana

tindakan komunikasi dinilai sebagai praktik yang benar atau salah, bermoral atau tidak, serta baik atau buruk. Hal ini mengarah pada penilaian moral dan evaluasi terhadap apakah komunikasi tersebut sesuai dengan norma, nilai, dan prinsip yang diterima dalam suatu masyarakat.⁸⁷

Etika komunikasi dapat terjadi beberapa perspektif, antara lain:⁸⁸

- a. Perspektif politik (*political perspective*). Kegiatan komunikasi dikaji apakah telah memasukkan nilai-nilai dan prosedur politik yang mampu menunjang system politik yang baik. System politik beserta strategis komunikasinya yang cenderung sebagai ajang berbagi kekuasaan antar-elit politik yang tidak etis. Islam sangat menekankan pentingnya peran komitmen penguasa/pemimpin dalam membuat proses komunikasi menjadi etis, misalnya dengan kewenangan yang dimandatkan.
- b. Perspektif situasional. Kajian etika menanyakan apakah komunikasi yang dilaksanakan sesuai pada situasi yang dihadapi, yakni sudah sesuai atau tidak dengan kondisi, situasi, dan waktu yang ada. Nilai-nilai etis ini bukan komunikator yang menentukan, melainkan bergantung pada penerimaan komunikan. Penerimaan komunikan ini juga sangat dipengaruhi kepentingan politik dan frame media.
- c. Perspektif sifat dasar manusia (*human nature perspective*). Kajian etika komunikasi membahas ukuran etis yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan. Asumsinya, manusia itu *homoethicus*. Manusia dianggap benar-benar mencapai taraf dan derajat kemanusiaannya bila memberlakukan nilai-nilai etis dalam kehidupan sehari-hari. Manusia berlaku etis karena dia manusia yang memiliki sifat kemanusiaan (*humanus*). Di sini manusia dianggap dapat memberikan penilaian-penilaian

⁸⁷ Verdy Rifma Ghulam Dzaljad et al., *Etika Komunikasi: Sebuah Paradigma Integratif* (Yogyakarta: Gramasurya, 2022), 34-36.

⁸⁸ Rachmat Kriyantono, *Pengantar Lengkap Ilmu Komunikasi: Filsafat Dan Etika Ilmunya Serta Perspektif Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 399-401.

etis terhadap perilakunya. Tindakan menghormati orang yang lebih tua adalah etis karena merupakan sifat dasar manusia.

- d. Perspektif dialogis (*dialogical perspective*), yaitu komunikasi baru etis bila prosesnya dilakukan bukan dengan cara monolog, melainkan menggunakan proses dialog. Masing-masing peserta komunikasi bersifat sederajat, ada rasa empati, kesederajatan, terbuka, berpikir positif, jujur, tidak memaksakan kehendak, dan saling menghormati.
- e. Perspektif religius (*religious perspective*) yang memandang etis tidaknya satu perilaku bergantung kepercayaan yang dianutnya. Kepercayaan (agama) merupakan acuan perilaku etis. Muslim meyakini bahwa agama Islam bersifat universal yaitu sesuatu yang hadir di manapun, tetapi ada perbedaan dalam memposisikan agama dalam masyarakat

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Glory Industrial

PT Glory Industrial berkantor pusat di Demak, Karangtowo, Karang Tengah, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59561, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di sektor Manufaktur Pakaian Potong dan Jahit untuk Wanita, Anak Perempuan, dan Bayi. Hasil produksi tersebut akan di ekspor akan dikirim ke luar negeri sesuai dengan pesanan.⁸⁹ Untuk memenuhi semua pesanan dari setiap konsumen, perusahaan harus mampu menyelesaikan pesanan tepat waktu dan memenuhi jumlah serta kualitas dari produk yang dipesan oleh pelanggan (*buyyer*).⁹⁰ Perusahaan ini didirikan pada tanggal 16 November 2011. Saat ini, PT Glory Industrial mempekerjakan sekitar 10.000 karyawan.⁹¹

PT. Glory Industrial Demak merupakan perluasan dari Perusahaan Malakot. Makalot Grup Taiwan yang telah berdiri semenjak tahun 1990. Pada tahun 2000, Makalot mulai mengembangkan bisnisnya dengan masuk ke Indonesia membuat kantor cabang di Jakarta. Berselang 3 tahun

⁸⁹ Muhamad Zuhri, "Analisis Optimalisasi Generator Set Menggunakan Kpasitor Bank Di Gedung Office, Cutting Dan Kompresor PT Glory Industrial Semarang-Demak," *Laporan Tugas Akhir UNISSULA*, 2023, 1.

⁹⁰ MUHAMMAD ROSIDIK, "ANALISA PENERAPAN LINE BALANCING PADA DEPARTEMEN SEWING DENGAN METODE HELGESON BIRNIE DAN MOODIE YOUNG PT. GLORY INDUSTRIAL" (UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG, 2023), <https://repository.unissula.ac.id/11656/>.

⁹¹https://www.emis.com/php/company-profile/ID/PT_Glory_Industrial_Semarang_en_7303595.html

Kemudian tepatnya pada tahun 2003 Makalot memperluas bisnisnya dengan mendirikan pabrik di daerah Semarang yang bernama PT. Glory Industrial I yang berada di daerah Ungaran, tepatnya di Jalan Raya Ungaran Bawen KM.25, Kabupaten Semarang. Dua tahun kemudian tepatnya tanggal 25 Januari 2005, Makalot kembali memperluas bisnis dengan mendirikan pabrik di daerah Pelabuhan Tanjung Emas Semarang yang bernama PT. Glory Industrial II. Kemudian pada tahun 2011 memperluas bisnisnya Bernama PT. Glory Industrial yang berada di Demak. PT. Glory Industrial adalah sebuah perusahaan manufaktur pakaian untuk pasar Amerika dan Eropa dengan jumlah pekerja sebanyak lebih dari sepuluh ribu karyawan di total tujuh negara. Bisnis inti yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah menyediakan layanan seperti logistik global, pemasaran bisnis, desain dan pengembangan, manufaktur, dan tren menganalisis. PT. Glory Industrial sangat terkenal untuk manajemen yang luar biasa dan telah menjadi mitra penting dalam dunia garment dengan skala besar.⁹²

Penelitian ini berfokus pada kekerasan simbolik pada buruh produksi dan etika komunikasi di PT. Glory Industrial Demak.

2. Kondisi Sosial Keagamaan Buruh Produksi

Buruh Produksi di PT. Glory Industrial Demak memiliki latar belakang berasal dari berbagai daerah di Demak. Kabupaten Demak, sebuah kawasan yang kaya akan nilai-nilai religius, terkenal sebagai pusat beragama Islam di Jawa Tengah, Indonesia. Dikenal sebagai lahirnya Kerajaan Islam pertama di Pulau Jawa, pada abad ke-15, wilayah ini memiliki sejumlah situs bersejarah yang menjadi pusat kegiatan keagamaan, termasuk Masjid Agung Demak yang ikonik. Masjid tersebut menjadi *landmark* penting dalam sejarah Islam di

⁹² Yulvina Rati Wulandari, "Penerapan HIRARC Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Proses Produksi Garmen," *Higeia Journal of Public Health Research and Development* 1, no. 3 (2017): 84-94.

Indonesia dan sering menjadi tujuan ziarah bagi umat Muslim dari berbagai penjuru. Selain itu, Kabupaten Demak juga dikenal dengan kegiatan keagamaannya yang aktif, seperti peringatan hari-hari besar Islam, pengajian, dan tradisi keagamaan yang dipelihara dengan erat oleh masyarakat setempat.⁹³

Selain menjadi pusat kegiatan keagamaan, Kabupaten Demak juga berkembang sebagai kota industri yang semakin maju. Dengan letaknya yang strategis dan infrastruktur yang memadai, Demak menarik minat investor dalam berbagai sektor industri, seperti manufaktur, pengolahan pangan, dan kerajinan. Perkembangan ini membuka peluang lapangan kerja bagi penduduk setempat dan memperkuat perekonomian daerah.⁹⁴ Namun, tetap menjaga keseimbangan antara kemajuan industri dengan nilai-nilai religius dan budaya adalah tantangan yang harus diatasi, sehingga Kabupaten Demak dapat terus berkembang sebagai kota yang religius dan industri yang berkelanjutan.

Demak merupakan daerah di Pantai Utara (Pantura) Jawa Tengah yang kaya akan jenis tanah aluvial. Secara garis besar, lanskap Demak merupakan dataran rendah pesisir yang terdiri dari tanah hasil endapan sungai yang banyak terkumpul di muara. Tanah pesisir ini sekarang banyak dimanfaatkan untuk tambak ikan dan pembuatan garam. Di samping itu terdapat lahan pertanian. Pemanfaatan lahan di Kabupaten Demak adalah jenis lahan kering dan lahan sawah. Lahan kering mencakup pekarangan, tegalan atau kebun, ladang pengembangan, rawa, tambak dan perkebunan swasta lainnya. Sebagian besar penduduknya bekerja sebagai petani.⁹⁵

Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak 2013 menunjukkan bahwa mata pencaharian di Demak paling banyak adalah pertanian yaitu sebanyak

⁹³ Zuliani Putri, "Sejarah Kesultanan Demak: Dari Raden Fatah Sampai Arya Penangsang," *Jurnal Tamaddun: Jurnal Sejarah Dan Kebudayaan Islam* Vol. 9, No. 1 (2021): 185–96, <https://doi.org/10.24235/tamaddun.v9i1.8082>.

⁹⁴ Amad Fa'is et al., "Sports Industry Management Survey in Demak Regency," *Indonesian Journal of Sport Management* Vol. 1, No. 1 (2021): 50–57, <https://doi.org/10.31949/ijsm.v1i1.991>.

⁹⁵ Supratikno Rahardjo, *Kota Demak Sebagai Bandar Dagang Di Jalur Sutra* (Jakarta: CV. PUTRI SEJATI RAYA, 1997), hlm. 11-13.

230.371,00 jiwa. Namun ada juga yang bermata pencaharian selain Bertani yaitu bekerja sebagai industri sebanyak 112.127,00 jiwa. Namun seiring bertambahnya waktu data terbaru 2023 menunjukkan bahwa mata pencaharian di Demak paling banyak adalah bekerja di bidang industri sebanyak 215.986,00 jiwa., sedangkan di sektor pertanian menurun menjadi 110.084,00 jiwa. Produktivitas kategori pertanian menyerap tenaga kerja sebanyak 110.084 orang dengan menghasilkan nilai tambah PDRB sekitar 5,77 triliun rupiah, sedangkan kategori pertambangan dan industri menyerap tenaga kerja paling banyak yaitu 215.986 orang dan menghasilkan nilai ekonomi sekitar 11,56 triliun rupiah.⁹⁶ Bidang industri banyak diminati masyarakat Demak untuk mata pencaharian sebagai buruh karena cepat untuk mendapatkan hasil atau upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.⁹⁷ Berdasarkan data tersebut, menunjukkan perubahan masyarakat Demak dari masyarakat agraris menjadi masyarakat industri.

Jenis lapangan kerja	Tahun (<i>dalam Jiwa</i>)				
	2013	2020	2021	2022	2023
Pertanian	230.371	114.923	135.343	117.666	110.084
Pertambangan dan Industry	112.127	217.403	208.563	215.027	215.986

Tabel 1. 1 Data BPS Kab. Demak tentang Produktivitas Tenaga Kerja

Indikasi perubahan menurut Kuntowijoyo, bahwa masifnya pertumbuhan industry menimbulkan berubahnya lingkungan desa yang komunal menjadi lingkungan yang individualistis. Perubahan masyarakat ini berdampak pada lahirnya sektor yang menjadi pusat sekularisasi. Lahirnya

⁹⁶<https://demakkab.bps.go.id/publication/2022/12/30/4d34608cae5b1554fa792021/statistik-daerah-kabupaten-demak-2022.html> diakses pada tanggal 2 November 2023

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Dian (Demak) buruh pabrik PT. Kino Indonesia di Demak pada 22 Januari 2024

industri memiliki dampak yang bervariasi pada kehidupan masyarakat seperti dampak sosial dan dampak non sosial.⁹⁸ Kota Demak menjadi daerah yang juga memiliki persoalan industrialisasi yang berdampak pada sektor sosial maupun non-sosial. Masalah ekologis menjadi salah satu dampak non-sosialnya, di mana berkurangnya lahan pertanian hingga bergesernya mata pencaharian dari bertani menjadi buruh di sektor industri dan jasa atau perdagangan. Dampak sosial budaya dapat terlihat mulai lunturnya nilai dan norma yang berlaku. Karena proses industrialisasi inilah berdampak pada budaya lama yang tergeser dengan budaya baru yang masuk.

Salah satu yang berkembang pada masyarakat industri, seperti masyarakat Demak di mana peran agama ditempatkan pada bagian *public life* dan *private life*, Sebagai *public life*, agama menempatkan diri sebagai control sosial dalam berkehidupan. Sedangkan sebagai *private life* agama dilakukan sebagai ritual yang wajib dilakukan sebagai perintah agama seperti melaksanakan Shalat, zakat, puasa, dan menjalankan haji.⁹⁹

Ini menunjukkan bahwa sebagai akibat proses modernisasi dan industrialisasi, perubahan sosial serba cepat di mana individu dan masyarakat melakukan pengingkaran terhadap tuhan. Selain itu kecintaan akan duniawi menunjukkan bahwa masyarakat industri sulit menemukan kehidupan yang bermakna karena jauh dari nilai-nilai agama. Realitas yang terjadi hampa akan spiritualitas sehingga tidak menutup kemungkinan melahirkan sifat sakit mental seperti, kecewa, marah, stress, hingga mendorong melakukan hal-hal negatif.¹⁰⁰

⁹⁸ Kuntowijoyo, *Budaya Dan Masyarakat* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), hlm. 141-142.

⁹⁹ Kuat Ismanto, Misbahul Huda, and Chusna Maulida, "Transformasi Masyarakat Petani Mranggen Menuju Masyarakat Industri," *Jurnal Penelitian* 9, no. 1 (2013), <https://doi.org/10.28918/jupe.v9i1.129>.

¹⁰⁰ Agus Riyadi, "Bimbingan Dan Konseling Islam Dalam Mengatasi Krisis Spiritual Akibat Dampak Abad Modern (Studi Pada Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Tasawuf Kota Semarang)," *Jurnal Konseling Religi* 9, no. 1 (2018): 137-66.

Kendati demikian, sikap saling tolong menolong dan menghargai masih kental. Salah satunya dibuktikan di luar jam kerja seperti saling tolong menolong jika ada teman kerja yang sedang kesusahan, seperti menjenguk saat sakit, lahiran, ataupun sedang dalam keadaan berduka. Hal ini sesuai pernyataan dari salah satu buruh produksi sebagai berikut :

“Kami biasanya ada iuran rutin setiap gajian. Dikumpulkan menjadi satu kas yang nantinya digunakan untuk keperluan bersama. Yang paling sering adalah untuk kegiatan sosial seperti tilik bayi, layat, atau pas ada temen yang sakit mbak. Ya memang iurannya tidak banyak, paling per-orang mengisi Rp. 20.000,-. Ya gimana ya mba, kita kayak merasa masih butuh orang lain untuk saling bantu, ya maklum mba, buruh pabrik kayak kami walaupun cuman bisa ngasih sedikit tapi berarti untuk kebersamaan. Missal kok di kas uangnya banyak kadang buat makan-makan satu tim, atau kadang untuk rekreasi paling yang dekat-dekat aja. Untuk kerukunan kami.”¹⁰¹

Selain itu untuk keberagaman buruh pabrik berbeda-beda. Hal ini dibuktikan dengan kegiatan beribadah di lingkungan kerja banyak buruh produksi yang meninggalkan sholat wajib, dikarenakan berbagai alasan. Salah satunya adalah banyaknya kerjaan yang ada, sehingga merasa kurang ada waktu untuk melakukannya. Kalaupun ada waktu yang diberikan untuk sholat wajib, biasanya digunakan untuk istirahat. Namun masih ada buruh produksi lainnya yang melakukan sholat wajib, namun tidak banyak. Seperti yang disampaikan Ajeng (nama samaran) sebagai berikut:

“Nek masalah ngibadah ancene sesuai kehendak masing-masing buruh mba. Selain ancene males ya ada factor lain. Nek Dhuhur kan emang ada istirahat sholatnya, tapi nek asyar atau wektu lainnya emang ndak ada waktu istirahat. Tapi biasane pake kayak semacam kartu sing biasa disebut keplek. Nah keplek iki kayak akses kanggo istirahat cepet kayak mau buang air kecil/besar, istirahat sholat nganggo keplek itu. Waktune juga ndak lama, paling 10-15 menit. Keplek e yo akeh mba, tapi yo ndak nyukupi kanggo sak Gedung. Jadi penggunaannya gentian tiap buruh. Nah kadang daripada digawe sholat biasane dibuat istirahat sebentar nyelonjorke geger. Opo meneh dioyak target. Tapi kabeh Kembali ke

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan Dian (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

orangnya masing-masing y amba. Tapi tetep onok sing sholat juga lumayan.”¹⁰²

Terjemahan:

“Untuk masalah beribadah dikembalikan lagi kepada masing-masing buruh. Selain karena malas, ada factor lain yang mempengaruhi. Jika waktu Dhuhur kan memang ada waktu istirahatnya, tapi untuk waktu asyar maupun waktu lainnya tidak ada waktu istirahat. Nah biasanya untuk ijn ada semacam kartu yang biasa kami sebut “Keplek”. Keplek ini merupakan akses kami untuk istirahat sejenak untuk sekedar buang air kecil/besar, dan istirahat sholat juga menggunakan “keplek” tersebut. Waktu yang diberikan biasanya antara 10-15 menit. Jumlah “keplek” banyak namun tidak mencukupi jika diberikan ke semua buruh satu Gedung. Jadi penggunaannya secara bergantian.nah biasanya dimanfaatkan untuk istirahat meregangkan punggung. Apalagi jika ditekan target. Tapi semua Kembali ke orangnya masing-masing. Tetap ada yang sholat lumayan.”

Lingkungan masyarakat, terutama dalam lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi aktifitas keagamaan, dari lingkungan ini akan didapat pengalaman, baik dari teman sebaya maupun orang dewasa.¹⁰³

B. Praktik Kekerasan Simbolik pada Lingkungan Kerja di PT. Glory Industrial

1. Bentuk Kekerasan Simbolik yang Terjadi di Lingkungan Kerja

Fenomena kekerasan yang dialami pekerja atau buruh sampai sekarang masih menjadi pekerjaan rumah yang tidak kunjung usai termasuk dalam kasus ketenagakerjaan Indonesia. Salah satu yang menjadi perhatian yaitu kekerasan verbal yang biasanya sering terjadi namun dibiarkan dalam prosesnya kerap menjadi salah satu alasan pekerja/buruh merasa tidak nyaman saat bekerja. Seperti yang terjadi di lingkungan Kerja PT. Glory Industrial Demak juga tidak luput dari kekerasan verbal itu sendiri. Lingkungan pabrik, kekerasan verbal yang termasuk kekerasan simbolik dapat tercermin dalam

¹⁰² Hasil wawancara dengan Ajeng (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

¹⁰³ Agus Riyadi and Saerozi Saerozi, “Konseling Individual Dalam Memotivasi Ibadah Shalat Jama’ah Bagi Siswa MTs NU 02 Al- Ma’arif Boja Kendal,” *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah* 10, no. 2 (2022): 1, <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v10i2.7100>.

kalimat-kalimat kasar yang dilontarkan atasan ke bawahan pada jam kerja. Hal tersebut dilakukan oleh atasan untuk menekan hasil produksi agar mencapai target.

Kekerasan verbal di lingkungan kerja telah menjadi salah satu isu yang semakin mendapatkan perhatian di berbagai sektor industri. Fenomena ini mencakup berbagai bentuk interaksi yang bersifat merendahkan, menghina, atau mengintimidasi secara verbal, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang tidak sehat. Di PT Glory, kekerasan verbal menjadi isu yang penting untuk dikaji mengingat dampaknya yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan dinamika kerja di perusahaan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh laporan dan keluhan dari sejumlah karyawan yang mengindikasikan adanya praktik kekerasan verbal di lingkungan kerja mereka. Dalam beberapa kasus, kekerasan verbal ini melibatkan atasan terhadap bawahan, antar karyawan, atau bahkan dalam komunikasi lintas divisi. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan tetapi juga pada motivasi kerja, tingkat absensi, dan potensi konflik di tempat kerja.

Maka dari data yang di dapat di lapangan setelah melakukan wawancara dengan pekerja di PT. Glory Industrial Demak di bidang produksi seperti Ajeng dan Ayik (nama samara) bekerja di bagian operator jahit, Muja (nama samara) di bagian sampel, dan Atia (nama samara) sebagai *leader*. Data tambahan didapatkan dari Dian (nama samaran), seorang mantan pekerja dan masyarakat sekitar. Bentuk kekerasan verbal yang terjadi di PT. Glory Industrial pada saat jam kerja terjadi secara terus menerus dan menjadi sesuatu yang lazim dilakukan. Penggunaan kata-kata kasar, hinaan, atau ucapan yang merendahkan adalah salah satu bentuk kekerasan verbal yang paling jelas. Ini dapat berupa ejekan, kritik yang tidak konstruktif, atau komentar yang menyerang kepribadian seseorang secara langsung. Selain itu intimidasi

dengan nada tinggi, sindiran dan ancaman verbal tidak luput dari keseharian pekerja di bagian produksi.

Hinaan atau kata-kata kasar sering kali digunakan untuk memperkuat hierarki atau pembagian kekuasaan di tempat kerja. Misalnya, bahasa yang merendahkan bisa digunakan untuk menegaskan perbedaan status antara atasan dan bawahan, atau antara kelompok mayoritas dan minoritas. Hal ini memperkuat struktur sosial yang tidak adil, di mana sebagian orang merasa lebih berhak untuk menghina atau merendahkan yang lain. Seperti pernyataan yang disampaikan Ajeng sebagai berikut:

“Biasanya mba, kalau kerjaan sedang banyak dan menumpuk karena banyak permak, itu mempengaruhi jumlah produksi yang otomatis target gak terkejar, biasanya dimarahin mbak. Seringnya itu bahasanya kasar, kayak *Ndang cekat ceket, wong kok klelar kleler*” artinya “cepat kerjakan, orang kok tidak gesit. Ya kita sebagai bawahan ya manut aja. Nyatanya juga produksi terkendala.”¹⁰⁴

Hinaan yang diterima bawahan ini ditujukan saat keadaan produksi sedang *crowded* atau kacau dalam alur produksinya sehingga mempengaruhi produktivitas inilah yang biasanya mengalami ketegangan kerja. Hinaan tersebut menunjukkan rasa ketidakpuasan terhadap kinerja bawahan yang dianggap lambat atau kurang semangat dalam bekerja. Ungkapan ini juga bisa menunjukkan adanya hierarki sosial atau struktur kekuasaan, di mana pihak atasan mengkritik perilaku pihak yang lebih muda atau pekerja yang tidak produktif. Hal senada juga disampaikan oleh Ayu Febri (nama samaran) sebagai berikut:

“Kalau terjadi kompal (pekerjaan menumpuk), biasanya kata-katanya kasar mbak, mandornya itu kalau ngomong parah. Biasanya seperti *Matamu ndang cepet kae lo kompal reti pora*” artinya “matamu, cepat selesaikan, kerjaan numpuk itu loh. Atau biasanya *Wong kok klemar klemer reti pora kae koncone ora oleh pakan*”, artinya “orang kok klemar klemer, itu temannya tidak dapat bahan untuk dikerjakan. Ya karena pada saat itu memang kondisi dikejar

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan Ajeng (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

target mbak. Soalnya itu semisal kita hari ini bisa menyelesaikan target yang diberikan, maka target harian di lain hari akan ditambah. Jadi sistem kerja semakin bertambah jika bisa memenuhi target, begitu seterusnya.”¹⁰⁵

Kata hinaan tersebut digunakan untuk memberikan perintah tegas dengan sedikit nada kesal atau frustrasi. Biasanya digunakan *Leader* atau mandor untuk menekankan pada kondisi untuk bertindak cepat dan menangani pekerjaan yang sudah tertunda atau menumpuk. Kata-kata hinaan ini biasanya dipakai oleh orang yang merasa lebih senior atau berwenang, yang sedang mendesak bawahan agar pekerjaan segera selesai. Ada nada ketegasan, desakan, dan kritik yang kuat dalam kalimat hinaan tersebut yang mengindikasikan bahwa situasinya mendesak dan perlu segera ditangani. Keterlambatan atau kelalaian bisa memicu teguran seperti ini.

Kritik atau teguran yang keras ini karena bawahan dianggap bekerja dengan lamban atau tidak efisien, yang akibatnya memengaruhi kinerja orang lain dalam tim. Kerja yang lamban ini menyebabkan anggota tim lain tidak bisa melanjutkan pekerjaannya karena bergantung pada *output* orang tersebut. Ketika salah satu bawahan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, hal itu bisa mengganggu keseimbangan kerja kolektif.

Selanjutnya seperti yang disampaikan Dian (nama samaran) sebagai berikut:

“Jika kerjanya sudah mulai banyak dan jauh dari target yang diinginkan biasanya suasana sudah mulai tidak enak, wah itu jadi kayak kemrungsung (perasaan terburu-buru, tidak nyaman) menyebabkan pekerjaan jadi ndak enak jalannya. Nah kalau sudah seperti itu biasanya mandornya ngamuk, ngatain hasil kerjaan dengan kalimat yang kasar sambil marah-marah, seperti *Gawean dapurane opo iki, kok rak mlaku blas. Ndang gage*, artinya Kerjaan macam apa ini, kok tidak jalan sama sekali. Cepat kerjakan. Ada lagi biasanya goblok-goblokke wong mba (menghina dengan menyebut bodoh

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan Ayu Febri (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Perusahaan Garmen di Demak pada 22 Januari 2024

terhadap orang lain). Kayak “*Wong kok goblok, karek jahit dredet kok gak cekat ceket*”, artinya “orang kok bodoh, tinggal jahit aja kok gak bisa cepat”.¹⁰⁶

Kalimat kotor atau hinaan sudah menjadi makanan sehari-hari di lingkungan kerja, seperti yang terjadi di PT. Glory Industrial Demak. Hal ini termasuk yang terjadi melalui bahasa dan interaksi sehari-hari. Ini terjadi karena kuasa atasan ke bawahan agar target yang diberikan dapat tercapai. Selain itu, kalimat hinaan dan merendahkan ini sudah menjadi sesuatu yang harus dipatuhi bawahan.

Ancaman verbal juga menjadi tindakan yang tidak luput dialami buruh pabrik PT. Glory Industrial berupa bentuk intimidasi atau tekanan yang disampaikan melalui kata-kata dengan tujuan menakut-nakuti, mengendalikan, atau memengaruhi perilaku seseorang. Ucapan yang mengandung ancaman, baik eksplisit maupun implisit, termasuk dalam kekerasan verbal. Hal ini sering digunakan oleh atasan atau pihak yang memiliki otoritas untuk menekan atau memanipulasi bawahannya. seperti yang disampaikan Ayik sebagai berikut:

*“ Biasane mba, nek ora target berturut-turut ngono kui wes pasti kudu terimo nek disengak’I lan diamuki. Wis biasa mbak. Kudu kuat mental. Opo meneh kok mandora kaya singo ngamuk. Yo kabeh ngono kui ws lumrah meh kerjo neng ndi wae nek jenenge kerjo dadi buruh. Tapi yo kabeh kari lingkungan lan tugas e. kata-kata andalan e ki ngancem. Lha dikiro ngono kui aku rak paham nek mung nggertak. Kaya ngomong ndang digarap, kok dino iki ora rampung ora oleh muleh tanpa diitung lembur. Ngono juga karek mandor e mbak. Nek mandor e ndelalah entuk sing apikan ora koyo ngono. Tapi sering e yo tetep rak oleh lemburan. Utawa Yen ora memenuhi target, ora diperpanjang kontrak ya. Wes kebal ngono kui mba. Ancene abot, ning kudu dilakoni.”*¹⁰⁷

Terjemahan:

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Dian (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

¹⁰⁷ Wawancara dengan Ayik (Demak), buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024.

“Biasanya Mbak, kalau tidak memenuhi target berturut-turut sudah pasti harus menerima kalau dibentak dan dimarahi. Sudah biasa mbak. Harus kuat mental. Apalagi kok Mandornya kayak singa yang lagi mengamuk. Yang seperti itu sudah menjadi sesutau yang lumrah jika kerja apalagi hanya sebagai buruh. Tapi semua kembali ke lingkungan kerja dan tugas yang dibebankan. Kata-kata andalannya itu mengancam. Ya dikira apa aku tidak paham kalau cuman gertakan. Seperti bilang cepat dikerjakan, jika hari ini tidak selesai tidak boleh pulang dan tidak dihitung lembur. Tapi kembali ke mandornya Mbak. Kalau mandornya kebetulan baik tidak seperti itu. Tapi seringnya tidak dapat lemburan. Atau missal jika tidak memenuhi target tidak diperpanjang kontraknya. Sudah kebal seperti itu Mbak. Memang berat, tapi harus dilakukan.”



Gambar 1 Foto dengan narasumber Ayik (nama samaran)

Dari pernyataan di atas meskipun bawahan dipaksa bekerja melewati waktu kerja normal, tambahan waktu tersebut tidak akan dihitung sebagai lembur. Ini menandakan bahwa pekerja akan diminta untuk bekerja lebih lama tanpa kompensasi tambahan yang sesuai. mandor secara langsung menggunakan ancaman verbal untuk memaksa pekerja menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Misalnya, dengan mengatakan bahwa jika pekerjaan tidak selesai hari itu, mereka tidak boleh pulang dan tidak akan dibayar lembur. Ini adalah contoh ancaman ekonomi, di mana bawahan diancam dengan kehilangan hak lembur atau dihalangi untuk pulang jika target tidak tercapai. Ancaman semacam ini menekan pekerja secara finansial dan fisik.

Mandor sering kali memarahi dan membentak para buruh, terutama jika

mereka tidak mencapai target kerja. Bentakan ini merupakan ancaman verbal yang dapat mengintimidasi dan menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan emosional. Para buruh harus "kuat mental" untuk menghadapi tekanan ini, di mana bahasa kasar dan tindakan menghina dijadikan hal yang "lumrah" dalam budaya kerja tersebut.

Bawahan juga menghadapi ancaman terselubung yang terkait dengan perpanjangan kontrak kerja. Jika mereka tidak mencapai target, mereka diancam bahwa kontrak mereka tidak akan diperpanjang. Ini adalah ancaman yang menekan secara sosial dan finansial, karena pekerjaan adalah sumber pendapatan utama bagi para buruh. Mereka dipaksa bekerja lebih keras karena takut kehilangan pekerjaan.

Ancaman verbal dan kekerasan psikologis ini telah menjadi hal yang lumrah dan diterima dalam budaya kerja tersebut. Bawahan merasa bahwa mereka harus "kebal" terhadap perlakuan kasar dari mandor dan menganggapnya sebagai bagian dari pekerjaan. Hal ini merugikan mereka secara mental dan emosional.

Bentuk ancaman verbal ini bergantung pada gaya kepemimpinan mandor. Jika mandornya baik, pekerja mungkin tidak mengalami ancaman yang sama. Namun, sering kali pekerja berada di bawah mandor yang menggunakan ancaman sebagai cara untuk mendorong produktivitas, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya manajemen memainkan peran besar dalam menentukan apakah ancaman verbal akan digunakan atau tidak.

Selanjutnya, penggunaan sindiran terhadap bawahan saat jam kerja juga menjadi "makanan sehari-hari" yang diterima di lingkungan kerja PT. Glory Industrial. Buruh yang menerima sindiran tersebut sering merasa direndahkan karena masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan target yang dibebankan. Sindiran sering kali digunakan untuk mengekspresikan rasa tidak suka atau ketidakpuasan dengan cara yang tidak langsung. Hal ini biasanya dilontarkan saat target masih jauh dari yang

diharapkan, namun banyak buruh produksi yang sering ijin ke toilet atau menggunakan hak istirahat untuk sholat dengan menggunakan “keplek” atau kartu akses untuk istirahat cepat sekitar 10-15 menit. Seperti pernyataan yang disampaikan Ajeng (nama samaran) sebagai berikut:

“Diomongin kayak apa aja kalau kerja di pabrik harus kuat ya Mbak, apalagi kok cuman dalam bentuk sindiran. Pokoknya jangan dihiraukan. Jika dimasukkan dalam hati udah siap-siap sakit hati. Pokoknya harus masuk telinga kanan keluar telingan kiri. Tips agar bisa bertahan di lingkungan pabrik. Masalah istirahat kadang jadi hal yang bikin semrawut mbak. Karena jam istirahat tidak semudah itu. Apalagi jam-jam rawan mengantuk dan untuk istirahat sholat asyar misalnya. Untuk istirahat sholat yang masuk waktu ishoma hanya sholat Dzuhur karena bareng dengan istirahat makan ya. Kalau istirahat sholat yang lain tidak mudah. Jadi kita harus bergantian istirahatnya pakai keplek namanya. Kayak kartu ijin untuk sekedar ke toilet atau pada saat masuk jam sholat bisa pakai itu. Biasanya kalau keplek itu diberi waktu 10-15 menit ya. Dan harus bergantian. Karena kartunya terbatas. Nah kalau target banyak namun jam kerja sudah hampir berakhir itu pasti ribet. Mandornya pasti ngamuk-ngamuk kalau banyak yang minta ijin ke toilet atau sholat. Kayak bilangannya *Wong kok riwa riwi neng kamar mandi, beser yo*”, artinya orang kok bolak balik ke kamar mandi, sebentar-sebentar buang air kecil. Atau kalau misal ijin sholat *Suwemen sholate, dzikir sak anane mbok woco yo*”, artinya “sholat kok lama, berbagai macam dzikir dibaca ya . pokoknya yang kayak gitu udah biasa Mbak. Jangan terlalu dipikir. Karena kan tiap orang beda-beda ya. Kadung capeknya biasanya untuk sekedar meluruskan punggung biar ndak capek. Ya diakalin aja itu kepleknya digunakan untuk apa. Yang penting jangan berebut keplek aja. Biar tidak tambah memanas.”¹⁰⁸

Sindiran yang seperti itu bukan merupakan hal yang baru. Apalagi untuk menekan produktivitas dan kinerja bawahan. Sindiran dan komentar negatif dari mandor adalah hal yang biasa, sehingga buruh diharapkan untuk tidak terlalu memikirkan atau menghiraukannya. Jika sindiran diambil hati, maka akan menyebabkan stres dan sakit hati, jadi mereka lebih memilih untuk tidak mempedulikan kata-kata kasar yang sering disampaikan. bawahan di

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan Ajeng (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

lingkungan kerja sering kali dihadapkan pada komentar sarkastis atau sindiran dari atasan, misalnya terkait izin ke toilet atau waktu untuk sholat. Hal ini dinilai sebagai bentuk tekanan yang harus dihadapi sehari-hari.

Sindiran menjadi bagian dari komunikasi sehari-hari yang harus dihadapi bawahan di lingkungan kerja. Mandor sering kali menggunakan sindiran saat para pekerja meminta izin untuk ke toilet atau sholat. Waktu istirahat, terutama untuk sholat, sering kali menjadi masalah. Hanya saat Dzuhur yang bertepatan dengan waktu makan siang yang diberi waktu istirahat. Untuk sholat lainnya, buruh harus menggunakan *keplek*, yaitu semacam kartu izin untuk keluar bekerja selama 10-15 menit. Penggunaan keplek harus dilakukan bergantian karena kartunya terbatas, yang menyebabkan kesulitan bagi para buruh, terutama saat jam-jam akhir kerja di mana pekerjaan masih banyak dan izin ke toilet atau sholat menjadi susah.

Karena izin terbatas, buruh harus pintar-pintar menggunakan *keplek*. Mereka harus memilih waktu yang tepat untuk meminta izin dan memastikan bahwa *keplek* tidak diperebutkan oleh banyak pekerja pada saat yang sama. Hal ini menunjukkan adanya upaya buruh untuk beradaptasi dengan keterbatasan sistem yang ada di lingkungan kerja dan menjaga agar tidak terjadi konflik dengan mandor atau sesama pekerja.

Penggunaan Nada suara yang tinggi juga menjadi sesuatu yang lazim diterima bawahan di lingkungan kerja. Biasanya disertai dengan kata-kata kasar. Bentuk intimidasi di lingkungan kerja, yang sering kali berakar dari nada suara yang tinggi. bentuk intimidasi tersebut digunakan untuk menekan atau membuat lingkunganb kerja menjadi tidak nyaman. Saat situasi kerja menjadi tegang, nada suara yang tinggi menjadi senjata utama untuk menegaskan kekuasaan dan mengontrol suasana. Seperti yang disampaikan Muja (nama samaran) sebagai berikut:

“*Kompal* (pekerjaan menumpuk) itu sudah biasa mbak, apalagi kalau produksi juga beragam. Kadang buat kaos, kadang celana. Sudah

biasa jika harus belajar lagi dari awal. Jika ada permak yang menyebabkan kumpul sudah wajar. Masalahnya kadang kalau bener-bener dikejar target itu suasana di pabrik jadi terburu-buru yang seringnya jadi kumpul. Nah kalau sudah kayak gini biasanya ya dimarahi, masih mending kalau dibilangin baik-baik. Seringnya bentak-bentak dan pakai kata-kata kasar dan kotor. pokoknya kata *asu*, *kakeane*, *bajingan*, *matamu* jadi kata-kata wajib. Gak pernah ketinggalan. Kadang stress sendiri, kaya kerja untuk apa kalau sering dikayak gitu. Gimana ya, sudah berangkat pagi pulang malam, di rumah cuman mampir tidur tok. Kerja yang didengar marah-marah, kata-kata kasar aku juga kayak ikut-ikutan sendiri. Kayak sudah jadi bahasa ‘cinta’ satu sama lain. Ya Namanya juga di tim produksi ya mbak, ya sudah diterima saja. Sudah bukan sesuatu yang baru. Ya mau bagaimana lagi saya juga butuh pemasukan untuk kebutuhan sehari-hari. Anak juga butuh makan, butuh sekolah. Yang penting kita ndak neko-neko saja kalau kerja. Manut sama leader sudah bagus. Denganrkan saja, jika salah diam, jangan membantah, posisi aman mbak.”¹⁰⁹



Gambar 2 Foto dengan Narasumber Muja (nama samaran)

Intimidasi di lingkungan kerja sering kali ditandai dengan nada suara yang tinggi, yang digunakan untuk menekan dan membuat orang lain merasa tidak nyaman. Ia menggambarkan pengalaman ini sebagai situasi yang sangat menegangkan, di mana atasan sering berteriak dengan kata-kata kasar yang menyakitkan. Pekerjaan jika *kumpul* (menumpuk pekerjaan) sudah menjadi hal yang biasa, terutama dalam produksi yang beragam. Pentingnya

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan Muja (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 15 Juli 2024

kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat, karena sering kali mereka harus memulai dari awal untuk menyelesaikan berbagai jenis produk.

Intimidasi ini memiliki dampak jangka panjang pada kesejahteraan mentalnya. Ketidakpastian dan ketakutan yang ditimbulkan oleh perilaku intimidatif membuatnya terus-menerus dalam keadaan waspada sehingga menjadi stres. Intimidasi ini bukan sekadar masalah sehari-hari, tetapi sesuatu yang membekas dalam diri, memengaruhi tidak hanya mentalnya, tetapi juga kinerjanya secara keseluruhan. kata-kata kotor dan kasar seolah menjadi “kata-kata wajib” dalam komunikasi sehari-hari di lingkungan kerja.

2. Alasan Terjadinya Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja

Buruh produksi di PT. Glory Industrial sering kali berasal dari latar belakang pendidikan yang terbatas, biasanya hanya lulusan sekolah menengah (SMP/SMA).¹¹⁰ Hal ini sesuai dengan kualifikasi yang diberikan pabrik pada saat perekrutan tenaga kerja baru. Keterbatasan akses terhadap pendidikan ini berkontribusi pada keterbatasan mereka dalam mencari pekerjaan yang lebih baik atau naik jabatan di lingkungan kerja. Kurangnya keterampilan teknis dan pendidikan lanjutan membuat mereka terjebak pada posisi-posisi yang mengekang dan mau tidak mau tetap mengikuti peraturan barik yang mengikat. Kondisi ekonomi buruh juga sangat rendah. Biasanya mereka melamar untuk bekerja di bagian produksi untuk memperbaiki ekonomi keluarga dengan harapan mendapatkan gaji yang banyak.

Hal inilah yang menjadikan mereka mau ditempatkan di produksi dan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Buruh produksi sering dihadapkan pada kondisi kerja yang keras, baik secara fisik maupun mental. Tempat kerja yang kurang aman, monoton, dan penuh tekanan untuk mencapai target produksi membuat mereka lebih rentan terhadap kecelakaan kerja dan stress menjadi “makanan sehari-hari”. Dian (nama samaran) menyebutkan:

¹¹⁰ Hasil observasi

“Sadar diri kok Mbak, lulusan hanya SMA, bisanya kerja di bagian produksi. Jika agak beruntung sedikit kalau ada orang dalam masih bisa masuk jadi admin produksi. Kerja keras demi masa depan mumpung masih muda. Ya saya terima, tidak kuliah juga mau kerja apa Mbak. Ya sebenarnya juga capek, soalnya juga fisik dan mental dihajar habis-habisan. Apalagi juga kurangnya kemampuan, tidak bisa computer. Bisa tapi tidak ahli, yang bisa kerja ya hanya gini mbak. tapi karena capeknya *double*. Ya kerja ya stress. Dimarahi, dibentak sudah jadi hal yang biasa. Pokoknya kalau bisa kerja di tempat lain saja Mbak, jangan di pabrik. Aku aja tidak betah kalau terus di Glory. Setiap pulang selalu nangis karena capek hati capek fisik. Ya walaupun gajinya lumayan. Tapi tidak betah dengan tekanannya. Pernah dibilang kerja di pabrik ya seperti itu, dibilangin mental tempe karena tidak kuat. Kalau saya ya sudah mbak tidak apa-apa. Tak terima. Dari pada saya gila. Pokoknya saya memilih keluar. Alhamdulillah saya kerja di tempat baru tidak seperti di Glory Mba. Saya nyaman sekarang.”¹¹¹



Gambar 3 Foto Bersama narasumber Dian (nama samaran)

Kondisi buruh terpaksa menerima bekerja di bawah tekanan karena kurangnya keterampilan, ia merasa terjebak di pekerjaan produksi yang sangat melelahkan, baik secara fisik maupun mental. Setiap hari, ia menghadapi tekanan besar, seperti dimarahi dan dibentak, yang sudah dianggap biasa di lingkungan kerjanya.

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Dian (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

Meski gaji yang diberikan lumayan, tekanan pekerjaan membuatnya stres, hingga sering menangis karena kelelahan. Diberi label "mental tempe" karena dianggap lemah, kebanyakan buruh memilih untuk menerima dan tidak melawan. Beratnya tekanan di lingkungan pabrik PT. Glory Industrial Demak menjadi salah satu alasan memutuskan untuk *resign* demi menjaga kesehatan mental dan fisiknya.

Melihat sistem kerja yang keras dan mengikat, berpengaruh pada apa yang diterima buruh produksi di lingkungan kerja, salah satunya adalah kekerasan verbal yang acap kali diterima. Kekerasan verbal yang diterima buruh sudah menjadi sesuatu yang lazim.

Target produksi yang tinggi atau besar dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan perencanaan operasional dan kebutuhan pasar yang diterima *buyer* biasanya sangat tinggi. Hal ini berdampak pada kinerja buruh produksi yang terburu-buru menyelesaikan permintaan dalam kurun waktu tertentu. Para buruh dituntut untuk menyelesaikan produk dengan cepat. Untuk memenuhi target inilah biasanya buruh produksi melakukan kesalahan dan pada akhirnya "*kompal*" atau terputusnya rantai kerja ke teman selanjutnya yang menyebabkan pekerjaan menumpuk. Hal inilah yang memicu atasan menegur agar tidak "*kompal*" dan teman selanjutnya bisa meneruskan langkah kerja sesuai dengan bagian masing-masing. Biasanya Leader akan menggunakan kalimat-kalimat yang kasar dengan disertai teriakan seperti yang sudah disebutkan tadi. Hal ini menjadikan efisiensi dalam pembuatan suatu produk menjadi terkendala. Seperti yang disampaikan Muja (nama samaran) sebagai berikut:

"Kalau masalah *kompal* dan kesalahan kita wajar sih mba, apalagi kita tidak terus menerus mengerjakan produk yang sama. Kadang kala baju, kadang kali daleman, dan pastinya setiap proses yang diberikan ada tingkat kesulitan. Tiba-tiba *kompal* terus dimarahin menjadikan kita semakin gugup. Jadi kerjaan lebih lama dikerjakan. Kayak gini udah jadi sesuatu yang biasa kami alami. Dan kita tidak berani melawan balik, karena malas berdebat dan kita semakin lama

lagi menyelesaikan pekerjaannya. Di tambah kita hanya bawahan, walaupun melawan nanti takut di *blacklist*. Nanti kerja apa Mba”¹¹²
Kekhawatiran inilah yang menjadikan Para buruh produksi hanya menurut apa yang disampaikan leader tanpa protes. Apalagi menjadi buruh produksi menjadi satu-satunya mata pencaharian yang cepat mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada akhirnya tetap melakukan sesuai dengan napa yang diperintahkan.

Selain buruh, seorang leader juga tetap akan dituntut oleh atasan agar mendapatkan target yang diinginkan. Semakin cepat target produksi terpenuhi, maka akan semakin menguntungkan Perusahaan mendapatkan *buyer* baru. Seperti yang disampaikan Atia (nama samaran) berikut:

“Target yang diberikan atasan mbak itu banyak, nah missal dari bawah tidak bisa memenuhi target yang diberikan, saya juga dapat makian dari atasan mba. Saya sebagai leader juga mau tidak mau harus terlihat galak dan tegas agar bawahan saya bisa mengerjakan sesuai perintah. Kalau saya tidak teriak ataupun tidak galak malah mungkin saya yang disepelkan. Karena kita sama-sama kerja mba. Sama-sama dituntut memenuhi target yang diberikan. Semakin cepat semain bagus.”¹¹³

Senada dengan pernyataan di atas, Rusli (nama samaran) menuturkan sebagai berikut:

“Mau kerja di manapun, di pabrik manapun Namanya juga jadi buruh, pasti dimarahin, dibentak merupakan sesuatu yang wajar mbak. memang harus siap mental dan fisik. Jangan sampai kok tidak kuat. Pengalaman saya bekerja juga lumayan, sudah banyak. Tapi semua tergantung lingkungan kerja dan beban tanggung jawab yang diberikan. Target sudah pasti akan selalu bertambah banyak. Apalagi kok di Glory yang pakai sistem garment. Udah siap-siap makan hati. Temen saya juga mandor di sana, ya memang gimana ya mbak, marah-marah ada sebabnya, karena setiap posisi yang ditempati selalu ada yang lebih berkuasa lagi. Jadi yang bawah ditekan yang atasnya, yang atasnya ditekan yang atasnya lagi, seterusnya. Itu sudah biasa Mbak. kalau mau kerja yang ndak capek

¹¹² Hasil wawancara dengan Muja (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 15 Juli 2024

¹¹³ Hasil wawancara dengan Atia (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 15 Juli 2024

ya ndak usah kerja. Namanya juga kerja. Tapi kan lumayan kerjanya. Ya kalau dikembalikan lagi kita butuh uang untuk makan, untuk rumah, untuk kebutuhan lain. Harus dikuat-kuatkan. Mental harus dibentuk. *Gak obah gak mamah*, artinya tidak bergerak tidak bisa makan. Sebuah ungkapan untuk tetap bekerja demi menghasilkan pundi-pundi rupiah hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan pangan.”¹¹⁴

Bekerja sebagai buruh, terutama di pabrik, bentakkan dan makian merupakan tindakan yang dianggap wajar. Pentingnya kesiapan mental dan fisik untuk menghadapi tekanan kerja, terutama di industri garment seperti pabrik Glory, di mana target selalu meningkat dan lingkungan kerja penuh tekanan. Setiap posisi dalam pabrik mengalami tekanan berjenjang dari atasan hingga bawahan. Meski berat, bekerja di pabrik tetap penting untuk memenuhi kebutuhan hidup. Meskipun sulit, pekerjaan harus dijalani demi mendapatkan penghasilan.

Lingkungan pabrik biasanya memiliki struktur organisasi yang sangat hierarkis, di mana peran dan tanggung jawab sangat jelas. Setiap pekerja memiliki tugas spesifik sesuai dengan posisinya, mulai dari pekerja produksi hingga manajer. Komunikasi sering kali bersifat memaksa dan bermakna memerintah, di mana keputusan dibuat oleh manajemen dan kemudian diimplementasikan oleh pekerja di lapangan.

Jam kerja berlebihan juga berkontribusi pada terbentuknya budaya kerja yang toksik, di mana pekerja saling menekan satu sama lain untuk tetap bekerja keras tanpa mempedulikan kesehatan atau kesejahteraan. Kekerasan verbal muncul dalam bentuk penghargaan terhadap kepatuhan, di mana pekerja yang mampu bertahan dalam kondisi kerja yang keras dipandang lebih baik daripada yang tidak bisa, meskipun kondisi kerja tersebut sebenarnya merusak. Ini memperkuat budaya eksploitasi di lingkungan kerja. Seperti yang

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan Rusli (Demak) warga sekitar PT. Glory Industrial di Demak pada 20 September 2024

disampaikan Ayu Febri (nama samaran) sebagai berikut:

“Kerja di Glory enak Mbak, gajinya banyak. Tapi memang harus siap fisik dan mental. Sistem kerja ne sendiri cukup berat Mbak. Biasanya itu masuk jam tujuh pagi pulang jam empat sore. Istirahat jam 12 -1 siang. Yang beda dari sistem pabrik lain itu gini mbak, kit aitu diwajibkan berangkat setengah jam lebih awal dari jam masuk, dan sudah harus pegang kerjaan. Dan itu ndak dihitung waktu lembur ya. Sama kayak jam pulang, harus lebih setengah jam dari waktu yang ditentukan saat pulang. Memang lumayan capek banget mbak. misal telat paling potong gaji atau jika beruntung cuman dimarahi. Sudah biasa mbak kayak gitu. Nah tapi kadang teman-teman suka kalau ada lemburan. Uangnya lumayan. Apalagi jika banyak proyek dari *buyer* (yang memberikan proyek pengerjaan suatu produk), wah sudah pasti lemburan *full*. Tapi harus kuat fisik dan mental lho mbak. kalau sudah banyak proyekannya, pasti kerjaan numpuk dan target otomatis selalu tinggi, soale kadang *buyer* menuntut untuk cepat selesai agar bisa segera diekspor. Lemburan ini kadang yang bikin semangat karena harganya lumayan mba. Jadi setiap bertambahnya jam, upahnya dilebihkan dengan perhitungan seperti ini, misal kita lembur 3 jam. Jam pertama lembur upah kita sepuluh ribu, masuk jam kedua, upah kita jadi tiga belas ribu, masuk jam ke tiga, upah kita jadi 15 ribu. Jadi setiap ada pertambahan waktu lembur, upah yang diberikan selalu bertambah setiap jamnya. Untuk kepastian perhitungan kurang tahu. Tapi intinya setiap jamnya pokok upah kita selalu bertambah ya. Ini sih mbak yang bikin semangat. Dijalani demi banyak uang. Tapi gak semua orang bisa menjalani ini. Harus orang yang kuat fisik dan mental ya. Pernah aku pulang sampek jam 11 malam. Besok paginya berangkat lagi. Sudah seperti itu terus.”¹¹⁵

Sistem kerja di PT. Glory Industrial sendiri cukup mengikat. Jam kerja yang diberikan antara 07.00-16.00 WIB. Dalam kurun waktu tersebut ada 1 jam istirahat di siang hari. Namun buruh produksi wajib Seperti yang disampaikan berangkat 30 menit lebih awal dan pulang 30 menit lebih diakhir waktu jam kerja dengan posisi sudah melakukan pekerjaan. Jika ada

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan Ayu Febri (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Perusahaan Garmen di Demak pada 22 Januari 2024

keterlambatan maka akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji ataupun dimaki-maki

Jika permintaan *buyer* sedang tinggi, lembur menjadi suatu hal yang wajib dikerjakan oleh buruh. Jika tidak, maka akan dimarahi oleh *leader* yang bertanggungjawab. Perhitungan upah lembur juga lumayan tinggi. Misal buruh lembur 3 jam, setiap tambahan jam upah lembur akan bertambah. Contoh: Satu jam pertama dihargai Rp. 20.000,- maka untuk jam ke dua berubah jadi Rp. 30.000,-, dan jam ketiga menjadi Rp. 50.000,-. Berarti jika ditotal dalam 3 jam lembur satu hari mendapat upah lembur Rp. 100.000,-.

Selain itu, ada tunjangan uang makan, transportasi, dan angka kehadiran yang dibayarkan tiap bulannya beserta gaji yang diterima. Hal inilah yang menjadikan buruh tetap bertahan di tengah kondisi lingkungan kerja yang cukup keras dan mengikat karena banyaknya jumlah gaji yang akan diterima dalam satu bulan.

Jam kerja yang berlebihan ini mempengaruhi Tingkat kinerja Buruh produksi. Seperti yang Ajeng (nama samaran) sebagai berikut:

“Bayangke wae mba, kerjo mangkat jam 7 esok ikupun wajib mangkat 30 menit lebih awal dan wes mulai kerjo, muleh iso nganti jam 9 bengi kadang luweh, kon awak ki ora remuk. Yo nek awak kesel kabeh target ora ke oyak ws pasti leader e ngamuk. Ws omongan opo wae metu mba. Soyo budrek. Tapi meh piye meneh mbak, nyatane bayaran e yo akeh kok. Gelem rak gelem tetep budal kerjo mba. Lumayan gajine. Raketan awak loro kabeh. Tetep dibetah-betahke. Di omong opo wae penting bayaran”¹¹⁶

Terjemahan:

“Bayangkan saja Mba, berangkat kerja jam 7 pagi, itupun wajib berangkat 30 menit lebih awal dan posisi sudah mulai kerja, pulang bisa sampai jam 9 malam kadang lebih, bagaimana badan tidak sakit. Ya kalua badan capek target tidak terpenuhi sudah pasti leader marah. Mau omongan apa saja keluar. Tambah bingung. Tapi mau bagaimana lagi, kenyataannya gajinya banyak. Mau tidak mau tetap

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan Ajeng (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

berangkat kerja. Lumayan gajinya. Walaupun badan sakit semua. Tapi tetap dibetah-betahkan. Mau dikatain apa aja yang penting gajian.”

Alasan mereka bertahan dengan sistem yang seperti ini adalah karena masalah gaji. Seberapapun kerasnya pekerjaan yang didapat, makian dan kalimat hinaan yang diterima sudah menjadi sesuatu yang lazim. Mereka tetap bertahan karena income yang diperoleh juga banyak. Walaupun tanpa sadar menimbulkan banyak stress yang diterima.

Normalisasi Kekerasan verbal berupa kalimat makian yang kian massif ini yang melanggar etika komunikasi yang ada seperti yang terjadi di PT. Glory Industrial Demak. Hal ini dibuktikan dengan adanya normalisasi kata-kata kasar yang disampaikan atasan kepada bawahannya untuk meningkatkan produksi. Seperti yang disampaikan Dian (nama samaran) berikut:

“Salah satu alasan saya keluar ya karena sistem kerjanya yang padat dan keras. Fisik ku gak kuat, saking panjangnya durasi kerjanya. Ditambah masih dimarah-marahin Mbak, mentalku ndak kuat asli. Setiap selesai kerja aku pasti nangis. Tapi kadang kalau misalkan curhat ke sesama teman bilangannya, memang kerja di Pabrik harus kuat mental. Jadi misal dimarahin ataupun *dipisuhi* “Dimaki” emang udah sewajarnya atasan ke bawahan kayak gitu. Yang memang kalau salah ya wajar dibentak. Jadi dibiasakan saja. Tapi pada akhirnya aku ndak kuat dan lebih memilih kabur.”¹¹⁷

Pekerja yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya karena sistem kerja yang terlalu padat dan keras, baik secara fisik maupun mental. Salah satu yang mempengaruhi adalah karena tekanan mental akibat sering dimarahi oleh atasan. Selain itu, kurang adanya wadah untuk menyuarakan pendapat menjadi alasan beberapa pekerja atau buruh memutuskan untuk tidak melanjutkan kerja dan memilih kabur dari kerjaan. Bekerja di pabrik memang memerlukan ketahanan mental yang kuat, terutama ketika menghadapi makian dan bentakan dari atasan.

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan Dian (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

Hal berbeda disampaikan oleh Leader mengungkapkan bahwa

“Bawahan memang harus didisiplinkan. Karena jika tidak begitu, target yang diberikan akan disepelekan dan malah semakin menjadi-jadi. Prinsipnya kalau *“dikei ati ngrogoh jantung”*. Sama-sama kerja minimal harus tau tugas dan tanggungjawab masing-masing. Kalau memang tidak mau capek atau gampang sakit hati harusnya gak usah kerja di pabrik. Karena pabrik keras. Saya pun juga kena semprot kalau targetnya kurang. Mau gak mau ikut *grupyuki* produksi Mba. Karena tekanannya yang cukup besar. Di sini diberi tugas banyak tapi bayarannya juga sesuai. Bahkan bisa untuk Tabungan. Ya kalau memang mau kerja di pabrik harus kuat. Yang penting focus kerja dan target tercapai.”¹¹⁸



Gambar 4 Foto Bersama narasumber Atia (nama samaran)

Dari sini, para buruh tidak menjadi heran dengan kalimat-kalimat yang mereka dapatkan saat kerja. Di samping sudah menjadi hal yang lazim, kalimat-kalimat ini juga menjadi kalimat disipliner untuk membatasi peran buruh produksi dan atasan mereka. Selanjutnya, kalimat kasar dideskripsikan sebagai sesuatu yang tidak dapat dihindarkan pada saat bekerja.

Disiplin ketat terhadap bawahan dianggap penting agar target kerja tercapai. Jika tidak ada tekanan, para pekerja akan cenderung menyepelkan tanggung jawab mereka dan tidak memenuhi target. Ungkapan *“dikei ati ngrogoh jantung”* digunakan untuk menyatakan bahwa jika diberi sedikit

¹¹⁸ Hasil wawancara dengan Atia (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 15 Juli 2024

kelonggaran, pekerja akan mengambil keuntungan yang lebih besar, sehingga perlu adanya kontrol yang ketat. Penekanan bahwa bekerja di pabrik memang memerlukan ketahanan fisik dan mental yang kuat. Mereka yang tidak siap menghadapi kerasnya lingkungan pabrik, baik secara fisik maupun emosi, seharusnya tidak bekerja di sana. Tekanan tinggi adalah hal yang wajar, dan bahkan dirinya juga mengalami teguran keras ketika target tidak terpenuhi.

Di sisi lain, meskipun tugas dan tanggung jawab di pabrik besar, upah yang diterima juga sebanding. Ada keuntungan finansial yang cukup, bahkan hingga bisa menabung. Oleh karena itu, pekerja di pabrik harus fokus pada pekerjaan dan mencapai target, meskipun berada di bawah tekanan besar.

BAB IV

KEKERASAN SIMBOLIK DALAM PERSPEKTIF ETIKA KOMUNIKASI DI LINGKUNGAN PT. GLORY INDUSTRIAL

A. Analisis Praktik Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja PT. Glory Demak

1. Bentuk Kekerasan Simbolik yang Terjadi di Lingkungan Kerja

Kekerasan simbolik merupakan jenis kekerasan yang beroperasi melalui penggunaan simbol-simbol dalam bahasa, dengan tujuan mempengaruhi mereka yang berada dalam kedudukan yang didominasi atau terpengaruh oleh

dominasi, sehingga mengikuti makna dan norma yang dibuat oleh pihak yang mendominasi. Dalam upaya menyembunyikan kekuasaannya terhadap objeknya, kekerasan simbolik menggunakan cara sangat halus sehingga sulit untuk diidentifikasi. Karena praktik dominasi ini begitu halus, korban dari praktik tersebut tidak menyadari bahwa ada praktik kekuasaan yang telah terjadi. Sebaliknya, mereka bahkan menerima hal tersebut sebagai hal yang wajar terjadi tanpa menyadari. Keadaan yang dialami korban inilah yang dinamakan Bourdieu sebagai kekerasan simbolik.¹¹⁹

Kekerasan simbolik merupakan salah satu bentuk kekerasan yang sering kali tersembunyi, tidak terlihat, tetapi memiliki dampak yang besar dalam membentuk relasi sosial dan struktur kekuasaan.¹²⁰ Di dalam lingkungan pabrik, kekerasan simbolik dapat tercermin dalam budaya komunikasi yang kasar, di mana ujaran dan tindakan yang merendahkan dianggap sebagai bagian dari keseharian. Budaya tersebut juga terjadi pada jam kerja di PT. Glory Industrial, budaya berkata kasar di pabrik dapat dikategorikan sebagai bentuk kekerasan simbolik, serta dampaknya terhadap pekerja. Dalam konteks pabrik, penggunaan bahasa kasar oleh dalam hubungan antara atasan dan bawahan dapat menjadi alat untuk menegaskan hierarki, menanamkan rasa takut, dan memperkuat ketidakadilan secara struktural. Dalam lingkungan seperti ini, kekerasan simbolik bekerja dengan cara menginternalisasi hubungan kekuasaan melalui praktik sehari-hari.

Teori kekerasan simbolik mengakui bahwa kekuasaan dan kekerasan simbolik memiliki dampak yang signifikan pada cara kita memahami bahasa sebagai sistem simbol. Walaupun bahasa digunakan sebagai alat komunikasi untuk mengungkapkan pemikiran dan perasaan antara individu, bahasa juga

¹¹⁹ Haryatmoko, *Etika Komunikasi: Manipulasi Media, Kekerasan Dan Pornografi* (Yogyakarta: Kanisius, 2007), 136-137.

¹²⁰ Nanang Martono, *Kekerasan Simbolik Di Sekolah (Sebuah Ide Sosiologi Pendidikan Pierre Bourdieu)*, 39.

memiliki dimensi tersembunyi yang seringkali terabaikan, yakni sebagai alat untuk menjalankan kekuasaan. Dengan menggunakan simbol-simbol bahasa, ideologi yang tersembunyi dapat terbentuk perlahan-lahan tanpa disadari secara eksplisit.¹²¹

Berdasarkan data yang didapat dari pekerja di PT. Glory Industrial Demak, penulis mengelompokkan bentuk kekerasan verbal yang terjadi di lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Komentar dengan menggunakan kata-kata hinaan. Hinaan menjadi alat atasan untuk menegaskan dominasi dan membuat bawahan merasa tidak kompeten. Dalam bingkai kekerasan simbolik, kata-kata ini sering kali dianggap sebagai "disiplin" atau "bagian dari gaya komunikasi," sehingga bawahan enggan melawan. Proses ini memperkuat struktur kekuasaan hierarkis di tempat kerja.
- b. Penggunaan ancaman verbal. Ancaman verbal adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk memaksakan kepatuhan melalui rasa takut. Dalam kekerasan simbolik, ancaman ini dapat terlihat sebagai "hak" pemimpin atau atasan untuk memotivasi karyawan, padahal sebenarnya hal ini menormalisasi praktik intimidasi.
- c. Penggunaan sindiran dan sarkasme. Sindiran dan sarkasme adalah bentuk kekerasan simbolik yang sering diabaikan karena dianggap sebagai candaan atau komunikasi sehari-hari. Pelaku menggunakan humor yang merendahkan untuk menutupi penghinaan dan mempertahankan posisinya dalam hierarki. Korban sering kali terjebak dalam kebingungan antara menganggapnya serius atau tidak.
- d. Intimidasi dengan nada tinggi. Nada tinggi mencerminkan dominasi simbolik yang menegaskan kekuasaan pelaku di atas korban. Dalam hierarki kerja, hal ini sering diterima sebagai ekspresi "otoritas," meskipun

¹²¹ Pierre Bourdieu, *Language and Symbolic Power* (Cambridge: Polity Press, 1991), hlm. 165.

sebenarnya merupakan kekerasan verbal yang mengintimidasi. Korban merasa ditekan tanpa ruang untuk memberikan perlawanan.

No	Bentuk kekerasan verbal	Keterangan
1.	Komentar dengan menggunakan kata-kata hinaan	<i>“Ndang cekat ceket, wong kok klelar kleler”</i>
		<i>“Matamu ndang cepet kae lo kopal reti pora”</i>
		<i>“Wong kok klemar klemmer reti pora kae koncone ora oleh pakan”</i>
		<i>“Gawean dapurane opo iki, kok rak mlaku blas. Ndang gage”,</i>
		<i>“Wong kok goblok, karek jahit dredet kok gak cekat ceket</i>
2.	Bentuk ancaman verbal	<i>“Ndang digarap, kok dino iki ora rampung ora oleh muleh tanpa diitung lembur”</i>
		<i>“Yen ora memenuhi target, ora diperpanjang kontrak ya”</i>
3.	Kalimat sindiran dan sarkasme	<i>“Wong kok riwa riwi neng kamar mandi, beser yo”</i>
		<i>“Suwemen sholate, dzikir sak anane mbok woco yo”</i>
4.	Intimidasi dengan nada tinggi	Disertai dengan nada tinggi atau berteriak dan menggunakan kata kotor seperti <i>“asu”, “kakeane”,</i> atau <i>“bajingan”</i> .

Tabel 2 Bentuk kekerasan verbal yang diterima buruh produksi

di lingkungan kerja PT. Glory Industrial Demak

Kekerasan simbolik dan kekerasan verbal di lingkungan kerja sering kali berjalan beriringan dan saling memperkuat satu sama lain. Kedua bentuk kekerasan ini menciptakan lingkungan kerja yang toksik, di mana pekerja mengalami tekanan psikologis dan emosional secara terus-menerus. Kekerasan simbolik, yang berakar pada dominasi sosial dan hierarki kekuasaan, sering kali muncul dalam bentuk kekerasan verbal. Di tempat kerja, kekerasan simbolik terjadi ketika atasan atau orang yang lebih berkuasa menggunakan kata-kata atau sikap yang merendahkan dan menghina bawahan untuk mempertahankan dominasi. Kata-kata kasar, bentakan, dan makian, seperti yang sering terjadi di lingkungan kerja PT Glory Industrial Demak merupakan manifestasi langsung dari kekerasan simbolik. Kekerasan verbal adalah cara untuk menegaskan kekuasaan dan menunjukkan bahwa atasan berhak mengontrol bawahan dengan cara apa pun, termasuk melalui penghinaan verbal.

Sebagai contoh, dalam wawancara disebutkan bahwa penggunaan kata-kata seperti “*asu*,” “*bajingan*,” dan “*kakeane*” menjadi hal yang lumrah di tempat kerja. Ini menunjukkan bagaimana kekerasan simbolik diekspresikan melalui bahasa yang secara langsung menekan mental dan emosional pekerja. Kekerasan verbal ini menjadi alat untuk memperkuat perbedaan status sosial antara atasan dan bawahan, menciptakan rasa takut, malu, dan ketidakberdayaan pada pekerja.

Kekerasan simbolik sering kali tidak disadari oleh pekerja karena sudah menjadi budaya yang dinormalisasi. Dalam konteks PT Glory Industrial Demak, pekerja cenderung menerima kekerasan verbal sebagai sesuatu yang biasa dalam kehidupan sehari-hari di pabrik. Mereka menganggap bahwa dimarahi, dibentak, atau diberi kata-kata kasar adalah bagian dari pekerjaan, terutama karena tuntutan target dan hierarki kerja yang keras. Kekerasan simbolik membuat kekerasan verbal tampak wajar, dan pekerja merasa tidak memiliki pilihan selain menerima perlakuan tersebut.

Normalisasi ini mengarah pada ketidakmampuan pekerja untuk melawan atau mencari perubahan, karena kekerasan simbolik telah meresap dalam hubungan kerja. Pekerja yang terus-menerus mengalami kekerasan verbal mungkin kehilangan rasa percaya diri, martabat, dan rasa kuasa, yang merupakan tujuan dari kekerasan simbolik yakni untuk menciptakan ketergantungan dan ketundukan.

Kekerasan simbolik juga melibatkan penggunaan kekerasan verbal untuk mengontrol dan menstabilkan kekuasaan. Atasan menggunakan kata-kata kasar dan penghinaan untuk membuat pekerja merasa inferior, sehingga pekerja akan patuh tanpa banyak membantah. Dalam wawancara, disebutkan bahwa pekerja sering diberi label "*mental tempe*" jika dianggap lemah atau tidak mampu menghadapi tekanan. Ini adalah contoh kekerasan simbolik di mana kekerasan verbal digunakan sebagai alat kontrol sosial yang efektif. Stigma dan ejekan ini membuat pekerja merasa tidak berharga, menekan mereka untuk menyesuaikan diri dengan ekspektasi yang tidak manusiawi.

Dengan kata lain, kekerasan verbal berfungsi untuk menegakkan struktur kekuasaan di tempat kerja. Atasan menegaskan superioritasnya melalui penghinaan, sementara pekerja dipaksa menerima posisi subordinat mereka. Ini menciptakan ketergantungan emosional, di mana pekerja merasa bahwa mereka tidak memiliki pilihan selain menuruti perintah, meskipun hal tersebut merugikan kesehatan mental mereka.

Kekerasan simbolik yang dilakukan melalui kekerasan verbal dapat berdampak serius pada kesejahteraan psikologis pekerja dalam jangka panjang. Pekerja yang terus-menerus dihadapkan pada penghinaan verbal dan kekerasan simbolik mungkin mengalami penurunan harga diri, kecemasan, dan stres. Hal ini bisa mengakibatkan *burnout* atau bahkan *depresi*, karena pekerja merasa tidak memiliki kendali atas situasi mereka dan tidak ada cara untuk melarikan diri dari tekanan yang ada. Pada akhirnya, kekerasan simbolik mengunci

pekerja dalam posisi rentan, baik secara mental maupun sosial, yang diperparah oleh kekerasan verbal yang diterima setiap hari.

Kekerasan simbolik juga terkait erat dengan kondisi ketergantungan ekonomi pekerja. Di PT Glory, pekerja sering kali merasa tidak punya pilihan selain menerima kekerasan verbal dan kekerasan simbolik karena kebutuhan untuk mempertahankan pekerjaan dan pendapatan. Kekerasan simbolik menekan mereka melalui pengingat terus-menerus bahwa mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal, sehingga mereka harus menahan kekerasan verbal. Kekerasan verbal mempertegas posisi subordinat pekerja di dalam sistem ekonomi yang membuat mereka rentan dan terpaksa tetap bertahan di lingkungan yang tidak sehat.

Berdasarkan teori kekerasan verbal, kalimat ini mengandung unsur kekerasan verbal karena mengkritik pekerjaan dengan nada merendahkan, memberikan penekanan negatif yang berlebihan, dan menggunakan perintah dengan nada agresif. Kekerasan verbal seperti ini dapat berdampak pada harga diri, motivasi, dan kondisi emosional orang yang dikritik. Melalui penghinaan verbal, meremehkan kemampuan, dan memberikan tekanan berlebihan, kalimat ini memperlihatkan dominasi satu pihak atas pihak lain. Kekerasan simbolik dalam kalimat ini merendahkan intelektualitas dan keterampilan seseorang, menempatkan orang tersebut dalam posisi inferior, dan mengabaikan tantangan yang mungkin dihadapi. Kekerasan simbolik semacam ini berdampak negatif pada harga diri, kesehatan mental, dan hubungan sosial orang yang menjadi korban.

Kekerasan simbolik dan kekerasan verbal di lingkungan kerja saling terkait dan memperkuat satu sama lain. Kekerasan simbolik menciptakan sistem di mana kekerasan verbal digunakan sebagai alat untuk menegaskan kekuasaan dan mengontrol pekerja. Kekerasan verbal berfungsi sebagai manifestasi langsung dari kekerasan simbolik, menginternalisasi hierarki kekuasaan dan menciptakan ketundukan tanpa perlawanan. Pada akhirnya, baik kekerasan

simbolik maupun verbal menyebabkan kerusakan psikologis pada pekerja, yang terperangkap dalam sistem yang menormalisasi dominasi.

2. Alasan Terjadinya Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja

Kekerasan simbolik di lingkungan kerja juga sangat erat kaitannya dengan faktor target berlebihan, jam kerja berlebihan, dan normalisasi kata makian. Ketiga faktor ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menekan dan memperkuat kekerasan simbolik.

a. Target Berlebihan sebagai Alat Kontrol

Di banyak tempat kerja, terutama di sektor manufaktur seperti di PT Glory Industrial Demak, target produksi yang berlebihan sering kali dijadikan alat kontrol terhadap pekerja. Atasan menggunakan tekanan untuk mencapai target sebagai cara untuk menegaskan dominasi dan mempertahankan kekuasaan mereka. Dalam konteks kekerasan simbolik, pekerja dipaksa bekerja keras untuk mencapai target yang sering kali tidak realistis, dengan ancaman kehilangan pekerjaan, penghinaan, atau perlakuan buruk lainnya jika mereka gagal.

Ketika pekerja tidak memenuhi target, mereka sering kali mengalami kekerasan simbolik dalam bentuk penghinaan atau kata-kata kasar. Penggunaan kata-kata kasar ini memperkuat tekanan psikologis yang dirasakan pekerja, menegaskan bahwa mereka dianggap rendah dan tidak layak jika tidak bisa memenuhi ekspektasi yang berlebihan. Kekerasan simbolik melalui target berlebihan menciptakan situasi di mana pekerja terus-menerus merasa tidak cukup baik, tidak berharga, dan selalu berada dalam ancaman. Pekerja diperlakukan sebagai alat produksi semata, bukan sebagai individu yang layak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang manusiawi.

b. Jam Kerja Berlebihan Menambah Tekanan Mental

Jam kerja yang berlebihan adalah bentuk lain dari kekerasan simbolik yang sering kali tidak disadari. Ketika pekerja diharuskan bekerja lebih

lama dari yang wajar, mereka tidak hanya lelah secara fisik, tetapi juga secara mental. Jam kerja yang panjang menyebabkan peningkatan tekanan, baik karena kelelahan fisik maupun karena harus terus-menerus berhadapan dengan lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Dalam situasi ini, kekerasan simbolik terwujud dengan mengabaikan kesejahteraan pekerja. Atasan menuntut pekerja untuk bekerja lebih lama demi mencapai target, dan ini sering kali dilakukan dengan ancaman atau penghinaan jika pekerja tidak bisa memenuhi tuntutan tersebut. Wawancara yang menyebutkan pekerja harus menerima dimarahi, dibentak, dan dihina setiap hari menunjukkan bagaimana pekerja diperlakukan dengan tidak manusiawi. Jam kerja yang panjang juga memicu kekerasan verbal yang lebih intens karena atasan merasa memiliki hak untuk memperlakukan pekerja sesuka hati, terutama ketika target tidak tercapai.

Kombinasi antara target yang tinggi dan jam kerja berlebihan menciptakan lingkaran tekanan yang membuat pekerja tidak memiliki ruang untuk bernapas atau merasakan kenyamanan psikologis. Hal ini memperkuat posisi subordinat pekerja, yang terus-menerus merasa terjebak dalam situasi yang menguras fisik dan mental.

c. Normalisasi Kata Makian sebagai Bentuk Kekerasan Simbolik

Kekerasan simbolik juga sangat terlihat dalam normalisasi kata makian di tempat kerja. Di banyak pabrik, termasuk di PT Glory Industrial Demak, penggunaan bahasa kasar dan hinaan sudah menjadi bagian dari budaya kerja yang toksik. Kata-kata seperti “*asu*,” “*bajingan*,” “*matamu*” tidak lagi dianggap sebagai sesuatu yang menyinggung, tetapi menjadi “bahasa sehari-hari” yang digunakan untuk menegur pekerja. Normalisasi kata makian memperkuat kekerasan simbolik karena kata-kata ini digunakan untuk mempertahankan hierarki kekuasaan. Atasan merasa bahwa mereka memiliki hak untuk menggunakan bahasa kasar untuk

menunjukkan superioritas mereka dan mempermalukan pekerja yang dianggap tidak memenuhi standar kerja. Kata-kata makian ini berfungsi sebagai alat kontrol psikologis, yang mengingatkan pekerja bahwa mereka berada di posisi rendah dan tidak boleh menentang kekuasaan atasan. Budaya makian ini menciptakan iklim di mana kekerasan verbal diterima sebagai bagian dari rutinitas sehari-hari. Pekerja mulai menginternalisasi penghinaan tersebut, bahkan menganggapnya sebagai bagian dari pekerjaan yang harus diterima. Ini adalah bentuk kekerasan simbolik yang sangat kuat, karena pekerja secara tidak sadar menerima bahwa mereka layak mendapatkan perlakuan tersebut, dan tidak ada alternatif lain yang lebih baik.

Kekerasan simbolik di lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan target berlebihan, jam kerja yang panjang, dan normalisasi kata makian. Ketiga faktor ini saling memperkuat dalam menciptakan sistem hierarki dan dominasi yang menekan pekerja, baik secara fisik maupun psikologis. Pekerja dipaksa untuk menerima kondisi kerja yang tidak manusiawi, dengan kekerasan verbal yang terus-menerus diterima sebagai bagian dari budaya kerja. Kombinasi ini membuat pekerja berada dalam posisi subordinat yang sulit untuk dilawan, karena ketergantungan pada pekerjaan dan sistem yang merugikan mereka terus berlangsung tanpa perubahan.

Mekanisme kekerasan simbolik yang terjadi di PT. Glory Industrial Demak menginternalisasi nilai-nilai yang mendukung dominasi pemilik modal, buruh produksi PT. Glory Industrial Demak terpaksa menerima kondisi kerja yang keras. Adapun protes ataupun perlawanan terhadap kondisi kerja yang tidak adil adalah sia-sia karena sudah terbiasa dengan mengalami ketidakadilan dari kehidupan sehari-hari. Hasil habitus inilah yang terbentuk berdasarkan latar belakang buruh.

Seperti jam kerja yang tidak masuk akal. Sistem kerja di PT. Glory Industrial sendiri cukup mengikat. Mulai dari jam masuk hingga jam pulang. Poin penting di sini adalah terbatasnya jam kerja yang dibebankan kepada pekerja di luar dari regulasi pemerintah yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 77 menyatakan bahwa pekerja wajib menaati dan menjadikan ketentuan waktu kerja sebagai acuan dalam bekerja dalam menggunakan jasa tenaga kerja, termasuk di dalamnya mencegah adanya eksploitasi. Idealnya, waktu kerja yang ditetapkan pemerintah yaitu 7 sampai 8 jam perhari. Namun biasanya pekerja dalam dunia industry bekerja selama 10 jam per hari bahkan lebih.¹²² Ini termasuk dalam bentuk eksploitasi waktu kerja.

Keterbatasan dalam pelaksanaan sholat wajib juga menjadi sorotan manakala aktivitas beribadah yang cukup terbatas. Ada sentiment terhadap buruh produksi yang ijin melaksanakan sholat wajib tersebut. Penggunaan hak istirahat untuk sholat sangat terbatas dan terkesan tidak memberikan waktu secara leluasa kepada pekerja yang ijin sholat. Padahal Pelaksanakan ibadah pada waktu kerja yang diatur didalam pasal 93 ayat (2) huruf e beserta pasal 80 UU Ketenagakerjaan adalah perlindungan hak pekerja dalam mendapatkan kebebasan beribadah di tempat kerja terhadap eksploitasi itu sendiri. Tuntutan yang diberikan Perusahaan kepada buruh untuk mencapai target yang harapan terkadang menjadikan hak pekerja dalam beribadah pun terhambat, terutama di sela-sela waktu kerja, bahkan masih dijumpai pekerja yang tidak mendapat libur hari raya agama. Maka, adanya perundang-undangan tersebut, pekerja merasa terlindungi untuk menjalankan ibadah sesuai dengan kepercayaan yang dianut.¹²³

¹²² Multazam Al Akbar and Vinaya Vinaya, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Pada Buruh Garmen Perempuan Di Cicurug Kabupaten Sukabumi," *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 8, no. 2 (2020): 191, <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i2.10751>.

¹²³ Wistari Narayani and Yogantara S, "Eksploitasi Waktu Kerja Bagi Pekerja Pada Industri Fast Fashion Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia."

Jam kerja yang panjang adalah harga yang harus dibayar untuk pertumbuhan ekonomi, bahwa buruh produksi harus bersyukur memiliki pekerjaan sehingga mendapatkan gaji yang dapat digunakan untuk memperbaiki modal ekonomi yang di miliki. Modal simbolik yang dimiliki pemilik modal digunakan untuk melegitimasi situasi ini. Keterbatasan modal yang dimiliki buruh produksi di PT. Glory industrial Demak untuk melakukan perlawanan dilatarbelakangi dari kurangnya Pendidikan yang dimiliki untuk memahami hak-hak mereka sebagai buruh.

Hak yang diberikan kepada pekerja tersebut antara lain meliputi: Memberikan edukasi kepada pekerja/buruh terkait hak-hak yang mereka dapatkan secara tegas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah diatur; Memberikan prosedur hukum yang memadai dalam pemberian perlindungan sebagai bentuk penghormatan terhadap hak buruh; Memberikan kesempatan berdiskusi agar buruh dapat mendapatkan haknya apabila ada yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku; Memfasilitasi buruh untuk mendapatkan dan mewujudkan hak mereka dengan adanya sumber daya politik yang memadai.¹²⁴

Untuk melindungi hak-hak buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memuat aturan yang menjamin bahwa pekerja atau buruh menerima upah yang layak untuk memenuhi standar kehidupan yang manusiawi. Upah tersebut harus mampu menutupi biaya hidup mereka dan keluarganya, termasuk kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, dan jaminan hari tua.¹²⁵ Selain itu, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-15/MEN/VIII/2008 tentang Pertolongan Pertama pada Kecelakaan Kerja, perusahaan wajib menyediakan fasilitas dan petugas untuk Pertolongan

¹²⁴ Sutendi, *Hak Perburuhan*, hlm. 18.

¹²⁵ Sadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hlm. 70.

Pertama pada Kecelakaan Kerja di tempat kerja, serta melaksanakan pertolongan pertama tersebut di tempat kerja.¹²⁶

Selanjutnya, struktur Ranah (*Field*) yang mendukung dominasi dirancang untuk mempertahankan kekuasaan pemilik modal (Perusahaan). Tempat buruh bekerja adalah dunia industri atau perusahaan, yang memiliki aturan main dan struktur kekuasaan yang ditentukan oleh pemilik modal dan manajemen perusahaan. Dalam ranah ini, norma-norma yang menguntungkan pemilik modal, seperti efisiensi, produktivitas, dan keuntungan, diutamakan di atas kesejahteraan buruh. Aturan ini diperkuat melalui kebijakan perusahaan, peraturan pemerintah, dan ideologi kapitalisme yang menempatkan nilai tinggi pada pertumbuhan ekonomi dan keuntungan.

Hal inilah yang menjadikan mereka mau ditempatkan di produksi dan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Buruh produksi sering dihadapkan pada kondisi kerja yang keras, baik secara fisik maupun mental. Tempat kerja yang kurang aman, monoton, dan penuh tekanan untuk mencapai target produksi membuat mereka lebih rentan terhadap kecelakaan kerja dan stress menjadi “makanan sehari-hari”. Melihat sistem kerja yang keras dan mengikat, berpengaruh pada apa yang diterima buruh produksi pada saat jam kerja berlangsung, salah satunya adalah kekerasan verbal yang acap kali diterima. Kekerasan verbal yang diterima buruh sudah menjadi sesuatu yang lazim.

Dari sini, para buruh tidak menjadi heran dengan kalimat-kalimat yang mereka dapatkan saat kerja. Di samping sudah menjadi hal yang lazim, kalimat-kalimat ini juga menjadi kalimat disipliner untuk membatasi peran buruh produksi dan atasan mereka. Selanjutnya, kalimat kasar dideskripsikan sebagai susatu yang tidak dapat dihindarkan pada saat bekerja.

¹²⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 125.

Di pabrik ini, budaya berkata kasar sering kali dianggap hal yang biasa atau bahkan sebagai bagian dari etos kerja. Para pekerja, baik dari tingkat manajemen maupun pekerja harian, menggunakan bahasa kasar sebagai bentuk komunikasi sehari-hari. Sering kali, ujaran kasar digunakan sebagai alat untuk mengekspresikan kekuasaan, memarahi, atau merendahkan pekerja yang dianggap tidak memenuhi ekspektasi atau melakukan kesalahan. Penggunaan bahasa kasar ini menjadi alat legitimasi dalam hubungan kerja yang hirarkis dan, tanpa disadari, memperkuat dominasi satu kelompok atas kelompok lainnya.

Budaya ini memiliki karakteristik sebagai kekerasan simbolik karena penggunaan bahasa kasar tidak selalu disadari sebagai bentuk penindasan, tetapi dianggap sebagai norma yang diterima. Para pekerja yang sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah secara sosial dan ekonomi, jarang memiliki kekuatan untuk menolak budaya ini, dan pada akhirnya mereka menginternalisasi kekerasan tersebut sebagai bagian dari identitas profesional atau budaya pabrik.

Kekerasan simbolik berkata kasar di pabrik memiliki berbagai dampak negatif terhadap para buruh, baik secara psikologis maupun sosial:

- a. Penurunan rasa percaya diri. Buruh produksi yang terus-menerus menerima kekerasan verbal berupa kalimat kasar cenderung mengalami penurunan rasa percaya diri. Mereka merasa tidak dihargai dan tidak mampu memenuhi ekspektasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.
- b. Normalisasi kekerasan. Salah satu dampak paling berbahaya dari kekerasan simbolik adalah normalisasi kekerasan. Buruh produksi mulai menganggap kata kasar sebagai hal yang wajar, sehingga kekerasan verbal menjadi bagian dari budaya kerja yang tidak dipertanyakan. Hal ini membuat buruh produksi sulit menyadari bahwa mereka menjadi korban kekerasan.
- c. Kesehatan mental yang terganggu. Buruh produksi yang terus-menerus terpapar bahasa kasar sering kali mengalami tekanan mental yang dapat

berujung pada stres, kecemasan, dan depresi. Kondisi psikologis yang memburuk ini pada gilirannya berdampak pada produktivitas kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Dalam hal ini, Buruh produksi di PT. Glory Industrial Demak dituntut untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai pekerja. Di sinilah perusahaan menekan buruh untuk bekerja guna mencapai target. Hal ini secara tidak sadar disebut kekerasan simbolik, yang beroperasi melalui wacana dan bahasa dalam komunikasi sehari-hari, dan sering kali diterima tanpa keberatan oleh korbannya. Meskipun sulit diidentifikasi karena sering tidak disadari sebagai bentuk kekerasan., dampaknya jauh lebih besar dibanding kekerasan fisik karena memengaruhi segala aspek tindakan, pengetahuan, dan kesadaran individu. Kekerasan simbolik dalam relasi sosial, seperti antara atasan dan buruh, mengontrol seluruh aspek kehidupan buruh, dari pikiran, sikap, kondisi psikologis hingga tindakan nyata. Kekerasan simbolik ini dapat membuka jalan menuju kekerasan psikologis dan fisik, seperti dalam kasus dominasi simbolik atasan terhadap buruh karena sikap eksklusif mereka yang berhak melakukan apapun terhadap buruh termasuk melakukan kekerasan bersifat verbal.

B. Analisis Etika Komunikasi melihat Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja PT. Glory Industrial Demak

1. Etika Komunikasi di Lingkungan Kerja

Etika komunikasi adalah seperangkat prinsip dan nilai yang mengatur bagaimana manusia berkomunikasi dengan cara yang bermartabat, jujur, dan saling menghormati.¹²⁷ Dalam konteks lingkungan kerja, etika komunikasi menjadi penting karena cara berkomunikasi antara karyawan dan atasan dapat mempengaruhi suasana kerja, produktivitas, dan hubungan antarindividu. Di pabrik, di mana struktur hierarki umumnya kaku, penerapan etika komunikasi

¹²⁷ Muhamad Mufid, *Etika Dan Filsafat Komunikasi* (Jakarta: Kencana, 2015), 186.

sangat relevan untuk mencegah bentuk kekerasan simbolik, termasuk budaya komunikasi kasar.

Dalam lingkungan pabrik, budaya komunikasi kasar sering kali dianggap sebagai hal yang normal, terutama di bawah tekanan untuk mencapai target kerja yang tinggi. Atasan mungkin merasa perlu menggunakan bahasa yang keras atau makian untuk mendisiplinkan karyawan, memperkuat posisi otoritas, dan memastikan pekerja mematuhi instruksi. Namun, praktik seperti ini melanggar prinsip-prinsip etika komunikasi, yang menekankan respek, kesetaraan, dan tanggung jawab moral dalam interaksi di tempat kerja. Hal ini seperti yang terjadi pada lingkungan kerja di PT. glory Industrial Demak. Seperti yang disampaikan Ayu Febri (nama samarann) sebagai berikut:

“kalau ngomong tentang etika komunikasi ya kayak e jauh ya mbak. maklum kami kan juga bukan orang yang berpendidikan tinggi. Jadi tidak seperti yang kerja di depan computer, ngetik-ngetik gitu. Ya kalau misalkan ndak ada kompalan atau kerjaan bagus paling aman sih mbak. mandornya ndak ngamuk-ngamuk atau *misuh-misuh* (berkata kotor). Ya kami tahunya ngomong tinggal ngomong ndak ada yang harus memperhatikan bahasa yang formal. Pokoknya kalau mandor nya nyuruh A misalnya, yasudah dilakukan. Jangan sampai membangkang atau malah ngelawan.”¹²⁸

Komunikasi yang baik tidak dinilai dari tinggi rendahnya jabatan atau pangkat seseorang, tetapi ia dinilai dari perkataan seseorang. Cukup banyak orang yang gagal berkomunikasi dengan baik kepada orang lain disebabkan mempergunakan perkataan yang keliru dan berpotensi merendahkan orang lain. Permasalahan perkataan tidak bisa dianggap ringan dalam komunikasi. Karena salah perkataan berimplikasi terhadap kualitas komunikasi dan pada gilirannya mempengaruhi kualitas hubungan sosial. Bahkan karena salah perkataan hubungan sosial itu putus sama sekali.

¹²⁸ Hasil wawancara dengan Ayu Febri (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Perusahaan Garmen di Demak pada 22 Januari 2024

Komunikasi merupakan kajian komunikasi massa dengan satu arah (*one-way*), serta yang paling menentukan dalam komunikasi tersebut adalah *source*. Lee Tahyer (1968) mengarahkan pandangan komunikasi sebagai suatu proses secara keseluruhan bagi manusia sehingga ia berkesimpulan bahwa pesan yang sampai pada penerima hanya sebagai data, sedangkan “makna” dari pesan tersebut merupakan rekaan dari penerima yang terakumulasi dari berbagai factor, situasi, kelimuan, budaya, dan metakomunikasi lainnya.¹²⁹

Dalam konteks etika komunikasi di lingkungan kerja PT. Glory Industrial Demak, komunikasi di lingkungan Kerja menjadikan komunikasi cenderung bersifat satu arah di mana atasan atau mandor sering kali bertindak sebagai sumber pesan yang menentukan arah komunikasi. Instruksi, perintah, atau teguran dari atasan disampaikan kepada pekerja tanpa adanya dialog yang berarti. Hal ini mencerminkan pola komunikasi yang dominan satu arah, di mana bawahan hanya menerima pesan, tetapi tidak berpartisipasi dalam proses komunikasi secara aktif. Namun, sesuai dengan pandangan Tahyer, makna yang diterima pekerja tidak selalu sama dengan apa yang dimaksudkan oleh atasan. Pekerja mungkin memaknai pesan berdasarkan pengalaman, suasana kerja, atau budaya pabrik. Misalnya, ketika atasan berteriak atau memberikan perintah dengan nada tinggi, beberapa pekerja mungkin mengartikannya sebagai bentuk disiplin, sedangkan yang lain bisa merasa terhina atau dilecehkan secara verbal. Perbedaan interpretasi ini penting untuk dipahami dalam etika komunikasi, karena apa yang dimaksudkan atasan mungkin berbeda dengan apa yang diterima pekerja secara emosional atau psikologis.

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Ajeng (nama samaran) sebagai berikut:

“Kalau tugas yang diberikan pasti atas perintah mandor ya mbak. wong buruh kan manut nduwuran. Nah, pokok angger manut wae mbak. gak usah mbantah malah dadi dowo mengko urusane. Intine kui. Soale nek

¹²⁹ M. Tata Taufik, *Etika Komunikasi Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 41.

wis kadung misuh-misuh wes dadi males hawane. Meh nyelak utowo ngilikke yo rak nduwe jabatan. Wes pokok e manut wae. Nek kakehan komplèn ning mandor e mengko iso-iso awake dewe dibracklist digoleki kesalahan. Kene butuh kerjo kan ya."¹³⁰

Terjemahan:

“Kalau tugas yang diberikan pasti atas perintah *Leader* ya Mbak. Buruh hanya patuh pada atasan. Pokoknya patuh saja. Tidak usah membantah takut jadi Panjang urusannya. Intinya itu. Soalnya kalau sudah ngomong kotor jadi malas rasanya. Mau menyela atau mengingatkan juga tidak punya wewenang. Pokoknya nurut saja. Kalau kebanyakan complain nanti leadernya malah jadi *dibracklist* kita, dicari kesalahannya. Kita butuh kerjaan.”

Hal berbeda disampaikan oleh Atia (nama samarann) selaku *Leader* sebagai berikut:

“Kalau saya mengkomunikasikan itu sebenarnya pengennya aktivitas produksi berjalan sesuai alurnya. Kan kita sama-sama kerja, saya juga dituntut agar hasil produksi sesuai target bahkan bisa melampaui target yang diberikan. Ya kembali lagi tak sampaikan kalau kerja di pabrik harus siap fisik dan mental. Kita sama-sama ditekan atasan. Sama-sama butuh makan. Kalau hasilnya banyak kan kita juga dapat proyek yang banyak, lemburan banyak. Otomatis gaji banyak. Apalagi sekarang banyak kebutuhan. Jadi kalau saya kadang marah-marah atau teriak-teriak supaya produksi bisa cepat.”¹³¹

Faktor-faktor yang disebutkan Tahyer, seperti situasi, budaya, dan metakomunikasi, sangat mempengaruhi bagaimana pesan diterima dan diinterpretasikan di lingkungan pabrik. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan target tinggi, pekerja lebih sensitif terhadap nada suara, ekspresi wajah, atau bahkan cara penyampaian pesan dari atasan. Budaya kerja di pabrik yang sering kali keras atau penuh bentakan bisa membuat pekerja menganggap kekerasan verbal sebagai hal yang normal, meskipun dampaknya terhadap psikologi pekerja tetap ada. Budaya ini bisa membuat komunikasi kasar menjadi sesuatu yang diterima secara sosial, sehingga pekerja mengembangkan toleransi

¹³⁰ Hasil wawancara dengan Ajeng (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

¹³¹ Hasil wawancara dengan Atia (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 15 Juli 2024

terhadap kekerasan simbolik. Namun, secara etis, ini mencerminkan komunikasi yang tidak sehat dan melanggar prinsip etika komunikasi, karena tidak menghormati kesejahteraan psikologis pekerja.

Dalam komunikasi satu arah yang dideskripsikan, tidak ada kesempatan bagi pekerja untuk merespons atau mengklarifikasi pesan. Ini bisa menyebabkan kesalahpahaman atau penerimaan pesan yang tidak akurat, karena makna yang dipersepsikan oleh pekerja berbeda dengan niat sebenarnya dari atasan. Dalam konteks etika komunikasi, pola komunikasi satu arah ini tidak memenuhi prinsip transparansi dan kejelasan, yang seharusnya ada dalam lingkungan kerja yang adil. Misalnya, seorang atasan yang memerintahkan pekerja dengan nada keras tanpa memberikan konteks atau alasan bisa membuat pekerja merasa bingung atau terintimidasi. Padahal, jika ada kesempatan dialog, pekerja bisa lebih memahami alasan di balik perintah tersebut dan bekerja dengan lebih baik. Etika komunikasi menuntut adanya kesempatan untuk dialog dua arah, di mana komunikasi tidak hanya didominasi oleh satu pihak.

Pesan dimaknai sebagai seperangkat lambang dan symbol yang dipilih dan disusun sedemikian rupa sehingga dapat mengandung makna bagi orang lain. Pesan adalah kumpulan simbol, bisa simbol verbal dan verbal atau verbal dan nonverbal atau nonverbal dan nonverbal.¹³² Dikarenakan simbol mengatur pikiran, kita dapat memikirkan konsep-konsep abstrak seperti etos kerja, demokrasi, moralitas, kewarganegaraan yang baik, dan kehidupan keluarga sehat. Kita menggunakan konsep luas untuk melampaui aktivitas yang spesifik dan konkret, dan untuk memasuki dunia pikiran konseptual dan ideal. Berpikir secara abstrak membuat kita terbebas dari keharusan memikirkan setiap objek spesifik dan pengalaman secara individual.¹³³

¹³² Kriyantono, *Pengantar Lengkap Ilmu Komunikasi: Filsafat Dan Etika Ilmunya Serta Perspektif Islam*, 160.

¹³³ Julia. T Wood, "Komunikasi: Teori Dan Praktik (Komunikasi Dalam Kehidupan Kita) Terj." (Jakarta: Salemba Humanika, 2013), .

Penilaian tindakan komunikasi sebagai praktik benar atau salah, bermoral atau tidak maupun baik atau buruk berkaitan dengan komunikasi sebagai proses simbolik. Dalam konteks ini, baik komunikator maupun komunikan tidak dapat mengendalikan secara sepihak makna dari setiap pesan yang telah diinteraksikan. Komunikan dapat memberikan penilaian atau tanggapan secara manasuka (sesuka hati) pada komunikator. Di sinilah faktor etis disinggung dalam memahami dua aspek yakni komunikator dan pesan. Penilaian pantas atau tidak pantas maupun memenuhi koridor moral atau tidak, menjadi basis yang dipersoalkan. Dalam pemahaman lain, komunikator tidak dapat memisahkan diri dari dimensi pesan yang hanya dinilai dari perspektifnya, melainkan perspektif komunikan turut terlibat dalam memaknai dan memberikan tafsir atas konteks komunikasi yang terjadi.¹³⁴

Kekerasan simbolik, seperti yang dijelaskan sebelumnya, adalah bentuk kekuasaan yang dipaksakan melalui simbol, bahasa, dan praktik sosial, sering kali tanpa disadari oleh korban atau pelakunya.¹³⁵ Salah satu manifestasinya dalam lingkungan kerja adalah ujaran kasar, merendahkan, atau tidak menghormati, yang sering kali dianggap sebagai bagian dari "budaya" pabrik. Dalam konteks ini, penerapan etika komunikasi yang baik menjadi penting untuk melawan kekerasan simbolik dan membangun lingkungan kerja yang sehat.

2. Perspektif Etika Komunikasi melihat Kekerasan Simbolik di Lingkungan Kerja

Kekerasan simbolik dalam perspektif etika komunikasi mengacu pada bentuk kekerasan yang tidak langsung, tetapi tetap berdampak negatif terhadap individu melalui mekanisme dominasi, kontrol, dan penindasan simbolis yang terjadi dalam interaksi komunikasi. Dalam konteks ini, kekerasan simbolik sering tersembunyi dalam struktur sosial dan cara berkomunikasi yang diterima

¹³⁴ Verdy Rifma Ghulam Dzaljad et al., *Etika Komunikasi: Sebuah Paradigma Integratif* (Yogyakarta: Gramasurya, 2022), 34-36.

¹³⁵ Bourdieu, "Language and Symbolic Power," 165.

sebagai "normal" oleh pihak-pihak yang terlibat, tetapi sebenarnya melanggar prinsip-prinsip etika komunikasi, seperti kesetaraan, penghargaan, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Dalam melaksanakan etika komunikasi, maka komunikasi yang dilakukan selalu berlandaskan atas moralitas atau kesopansantunan. Oleh karena itu, manusai dalam berkomunikasi harus senantiasa bermawas diri dan belajar untuk mengedepankan etika (adat dan kebiasaan, nilai, norma agama, dan hukum) sehingga dalam hubungan harmonis yang saling menghargai dan menghormati satu sama lain. Jadi etika komunikasi mengandung dua komponen etika. Komponen komunikasi memiliki elemen dasar yakni sumber, pesan, saluran atau media, penerima, dan efek atau pengaruh. Sedangkan komponen etika memiliki elemen yakni, adat kebiasaan, nilai dan norma, agama, serta aturan dan hukum.¹³⁶

Seperti halnya komunikasi yang terjadi antara *leader* dan anggotanya dalam divisi produksi di PT. Glory Industrial Demak, dimaknai dengan tindakan komunikasi secara verbal yang mempunyai implikasi dan mengarahkan tanggapan yang bersifat negatif pada proses komunikasi yang terjadi. Sebab komunikasi bersifat *irreversible*. Artinya setiap perilaku komunikasi yang sudah terjadi tidak bisa ditarik kembali. seperti, seseorang *leader* memberi perintah kepada bawahannya dengan mengucapkan kata-kata kasar. Mungkin dia dapat meminta maaf, namun dampak atas pesan yang sudah menyakiti orang lain sulit dihilangkan.

Dalam konteks ini, penggunaan bahasa disesuaikan dengan keinginan *leader* agar bawahannya bisa bekerja dengan optimal dengan sedikit intimidasi melalui bahasa. Seperti yang disampaikan Dian (nama samaran) sebagai berikut:

¹³⁶ Cangara, *Etika Komunikasi: Menjadi Manusia Yang Santun Berkomunikasi Dalam Era Digital*, 223.

“mentalku ndak kuat asli. Setiap selesai kerja aku pasti nangis. Tapi kadang kalau misalkan curhat ke sesama teman bilangny, memang kerja di Pabrik harus kuat mental. Jadi misal dimarahin ataupun *dipisuhi* “Dimaki” emang udah sewajarnya atasan ke bawahan kayak gitu. Kata-katane kasar mbak. sakit hati tenan aku Mbak, makane aku kabur karena saking ndak kuatnya. Mau dibagaimanain lagi aku sudah ndak kuat. Soalnya kalau nyuruh atau pas lagi *kompal* (kerjaan menumpuk) *dipisuhi kabeh, Asu lah, opo lah.* (berkata kasar). Mending keluar cari yang lain. Daripada sakit mental kalau bertahan.”¹³⁷

Etika komunikasi berhubungan erat dengan bagaimana tindakan komunikasi dipilih secara sadar oleh individu atau kelompok dalam suatu interaksi. Hal ini mencakup pertimbangan atas cara komunikasi yang digunakan (sarana) serta tujuan yang ingin dicapai. Setiap pilihan dalam berkomunikasi akan selalu membawa konsekuensi, baik positif maupun negatif, tergantung pada apakah tindakan tersebut dilakukan secara etis atau tidak. Dalam hubungan antara atasan dan bawahan, untuk menekan target produksi, atasan menggunakan kalimat-kalimat kasar kepada bawahan gunanya agar bawahan menuruti perintah atasan. Namun penggunaan kata-kata yang kasar tidak tepat karena secara ranah etika juga menyinggung bawahan dan seakan-akan menjadi budak yang disuruh-suruh. Pemahaman komunikasi verbal ini, berkaitan dengan kesadaran atas pilihan sarana dan tujuan. Dalam konteks ini, penggunaan bahasa berkonotasi jorok ataupun dengan kalimat kasar yang digunakan leader bertujuan agar apa yang dimaksud leader untuk meningkatkan produktifitas berjalan dengan lancar. Seperti pengakuannya sebagai berikut:

“Saya sebagai leader juga mau tidak mau harus terlihat galak dan tegas agar bawahan saya bisa mengerjakan sesuai perintah. Memang seringnya menggunakan kata kotor atau *misuh* tapi memang harus saya lakukan. Kalau saya tidak teriak ataupun tidak galak malah mungkin saya yang disepelekan. Karena kita sama-sama kerja mba.

¹³⁷ Hasil wawancara dengan Dian (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

Sama-sama dituntut memenuhi target yang diberikan. Semakin cepat semakin bagus.”¹³⁸

Penilaian tindakan komunikasi sebagai praktik benar atau salah, bermoral atau tidak maupun baik atau buruk berkaitan dengan komunikasi sebagai proses simbolik. Dalam konteks ini, baik komunikator maupun komunikan tidak dapat mengendalikan secara sepihak makna dari setiap pesan yang telah diinteraksikan. Komunikan dapat memberikan penilaian atau tanggapan secara manasuka (sesuka hati) pada komunikator. Di sinilah faktor etis disinggung dalam memahami dua aspek yakni komunikator dan pesan. Penilaian pantas atau tidak pantas maupun memenuhi koridor moral atau tidak, menjadi basis yang dipersoalkan. Dalam pemahaman lain, komunikator tidak dapat memisahkan diri dari dimensi pesan yang hanya dinilai dari perspektifnya, melainkan perspektif komunikan turut terlibat dalam memaknai dan memberikan tafsir atas konteks komunikasi yang terjadi.¹³⁹ Ayik (nama samaran) selaku buruh mengungkapkan sebagai berikut:

“Ya kalau berbicara kasar dan kotor di lingkungan kerja sudah pasti tindakan yang kurang tepat. Apalagi ini kita ada di lingkungan kerja yang mana tingkatan usia beragam, tua muda jadi satu. Yang membedakan kan cuman jabatan. Tapi balik lagi ya Mbak, bahasa yang kasar sudah jadi kebiasaan di lingkungan pabrik. Karena kembali lagi dipengaruhi oleh Tingkat stress akibat target yang banyak, apalagi kita kerjanya tim, jika dalam tim ada yang tidak bisa atau banyak permak an juga akan mempengaruhi anggota lain kan mbak. yang harusnya bisa target segini jadi bingung semua langkahnya. Ya sebisa mungkin kalau ada kesulitan dikomunikasikan. Masih nanti kalau ada kendala mesin macet, mekaniknya lama, sudah pasti itu jadi buyar. Ya paling nanti dikerjakan saat istirahat untuk menutup target yang ketinggalan tadi. Pokoknya harus selesai sebelum masuk. Kalau sudah kayak gitu otomatis jadi tambah budrek mbak. ya nanti berpengaruhnya ya di kerjaan, marah-marah atau misuh sudah bukan hal yang asing. Salah

¹³⁸Hasil wawancara dengan Atia (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 15 Juli 2024

¹³⁹ Verdy Rifma Ghulam Dzaljad et al., *Etika Komunikasi: Sebuah Paradigma Integratif* (Yogyakarta: gramasurya, 2022), 34-36.

tetap salah. Tapi kan yang paling penting target terkejar. Apalagi kurangnya istirahat. Sudah jadi konsekuensi kerja di pabrik. Makanya etika komunikasi sudah tidak jadi acuan utama kami di lingkungan kerja ya. Anggep teman sendiri.”¹⁴⁰

Alur kerja akan menekan dari atas ke bawah sesuai dengan urutan kerjanya. Sama halnya seperti yang terjadi di PT. Glory Industrial Demak. Menjadi sesuatu yang lazim dilakukan oleh leader untuk tetap mengawasi kerja bawahannya sekalipun dengan Bahasa yang kasar. Sekalipun meninggalkan komunikasi yang etis. Seperti yang disampaikan Atia (nama samaran) sebagai berikut:

“Saya sebagai leader juga mau tidak mau harus terlihat galak dan tegas agar bawahan saya bisa mengerjakan sesuai perintah. Memang seringnya menggunakan kata kotor atau *misuh* tapi memang harus saya lakukan. Kalau saya tidak teriak ataupun tidak galak malah mungkin saya yang disepelekan. Karena kita sama-sama kerja mba. Sama-sama dituntut memenuhi target yang diberikan. Semakin cepat semakin bagus. Soalnya balik lagi ya mbak, kalau kita tidak ada penekanan atau nada biasa saja, mereka itu ndak bakal bisa cepet dan malah menyepelekan. Makanya kadang saya kerasin dengan bahasa yang kasar. Bukan berarti saya tidak sopan. Tapi kalau terlalu terpacu dengan sopan santun gak jalan itu produksi. Malah nanti efeknya bisa saja *buyer* marah-marah. Padahal kita target ekspor juga lumayan banyak. Kalau ndak ekspor-ekspor langsung dapat peringatan. Makanya saya harus tegas. Walaupun saya tahu, tegas bukan berarti dengan kata-kata kasar. Tapi kadang kalau saya halus mereka terkesan tidak punya kepekaan dan tanggung jawab untuk cepat menyelesaikan”.¹⁴¹

Seorang bawahan pada divisi produksi tentunya sudah sangat paham apabila ada kendala dalam produksi yang menyebabkan jalannya kerja terhambat dan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Dalam situasi yang seperti ini, mereka akan menerima bentakan, makian, komentar

¹⁴⁰ Wawancara dengan Ayik (Demak), buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024.

¹⁴¹ Hasil wawancara dengan Atia (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 15 Juli 2024

negative terkait hasil pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal-hal seperti ini dianggap wajar dan mereka tidak akan membantah dan tetap mengikuti instruksi dari leader sekalipun kalimat yang digunakan jauh dari kata etis. Penerimaan terhadap kalimat kasar disertai dengan intonasi yang tinggi ini sering menjadikan sakit hati. Namun, jika merasa “kalah dengan keadaan” dianggap sebagai seseorang yang lemah. Karena bagaimanapun konsekuensi bekerja di pabrik adalah harus siap kerja keras dan kuat mental. Seperti pernyataan yang disampaikan Ajeng sebagai berikut:

“Biasanya mba, kalau kerjaan sedang banyak dan menumpuk karena banyak permak, itu mempengaruhi jumlah produksi yang otomatis target gak terkejar, biasanya dimarahin mbak. Seringnya itu bahasanya kasar. Ya kita sebagai bawahan ya manut aja. Nyatanya juga produksi terkendala. Pokoknya mental harus benar-benar kuat. Kerja di manapun ya seperti ini. wajar dibentak, dimaki. Tapi kembali lagi kita juga tidak bisa melawan kan Mbak. pokoknya kerja dapat gaji. Udah itu aman. Jadi kalau terlalu mikirin etika moral kok gak sampek kesitu ya mbak”¹⁴²

Tindakan menghormati orang yang lebih tua adalah etis karena merupakan sifat dasar manusia. Dalam konteks bekerja di lingkungan pabrik yang keras harus mematuhi serangkaian aturan yang ada dengan sistem hierarki yang tegas pula. Mengikuti perintah dan menerima segala makian dan intimidasi adalah suatu keharusan bagi buruh produksi. Jika membantah maka akan ada intimidasi, berupa putus kontrak ataupun tidak mendapat upah lembur. Hal ini biasa terjadi mengingat buruh hanya harus mengikuti perintah tanpa boleh memberika perlawanan. Seperti yang disampaikan oleh Ayu Febri (nama samaran) sebagai berikut:

“Kalau terjadi *kompal* (pekerjaan menumpuk), biasanya kata-katanya kasar mbak, mandornya itu kalau ngomong parah. Ya karena pada saat itu memang kondisi dikejar target mbak. Soalnya itu semisal kita hari ini bisa menyelesaikan target yang diberikan, maka target harian di lain hari akan ditambah. Jadi sistem kerja semakin bertambah jika

¹⁴² Hasil wawancara dengan Ajeng (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Demak pada 22 Januari 2024

bisa memenuhi target, begitu seterusnya. Tua muda juga gak ada yang diperhatikan karena acuannya adalah posisi mbak. Iha kalau kita cuman bawahan ya sudah manut saja, jangan ngelawan daripada gimana-gimana nanti. Tua muda kalau lagi *kompal* tetap *keno* semprot semua. Tidak memperhatikan etika dalam berkomunikasi”¹⁴³

Kekerasan simbolik di lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Pierre Bourdieu, mengacu pada bentuk dominasi atau kekuasaan yang diterapkan melalui simbol, bahasa, dan budaya, tanpa kekerasan fisik, tetapi tetap menciptakan ketidakadilan dan subordinasi. Dalam perspektif etika komunikasi, kekerasan simbolik melanggar beberapa prinsip dasar yang telah dijelaskan, terutama dalam konteks persuasi, hubungan interpersonal, dan penyampaian pesan. Berikut adalah kaitannya dengan prinsip-prinsip etika komunikasi yaitu:¹⁴⁴

- a. ***Truth-fulness of message (honesty, trustworthiness, nondeceptiveness).***
Penerapan prinsip kejujuran dan keterbukaan dalam komunikasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan berbicara dengan jujur dan menghormati martabat setiap individu, organisasi dapat mencegah terjadinya kekerasan simbolik, meningkatkan hubungan antar karyawan, dan membangun suasana kerja yang positif. Namun penerapan ini belum bisa sepenuhnya dilakukan pada lingkungan kerja di PT. Glory Industrial Demak. Hal ini dikarenakan faktor-faktor terjadinya kekerasan simbolik masih massif dilakukan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan hormat, mereka akan lebih cenderung untuk berkomunikasi secara konstruktif. Sebaliknya, ketika penghormatan ini hilang, kekerasan verbal menjadi lebih umum karena individu merasa tidak dihargai dan tertekan.

¹⁴³ Hasil wawancara dengan Ayu Febri (Demak) buruh pabrik PT. Glory Industrial di Perusahaan Garmen di Demak pada 22 Januari 2024

¹⁴⁴ Richard L. Johannesen, Kathleen S. Valde, and Karen E. Whedbee, *Ethics in Human Communication* (Illinois: Waveland Press, 2008), 16.

Kekerasan simbolik sering melibatkan manipulasi pesan atau penyembunyian kebenaran untuk menjaga struktur kekuasaan. Informasi yang diberikan tidak jujur atau dirancang untuk mendistorsi persepsi pekerja, sehingga mereka menerima ketidakadilan tanpa menyadarinya. Dalam lingkungan kerja, ucapan yang tepat dan jelas dapat mencegah kesalahpahaman yang sering kali menjadi pemicu kekerasan verbal. Ketika atasan menyampaikan arahan atau kritik dengan cara yang jelas dan tidak ambigu, risiko terjadinya reaksi defensif yang dapat berujung pada kekerasan verbal dapat diminimalkan. Seperti yang terjadi di PT. Glory Industrial Demak, *Leader* mengaku untuk mempercepat laju produksi dan meningkatkan produktifitas, sering menggunakan kata kasar dengan ancaman secara verbal berupa pemutusan kontrak agar bawahan mengikuti perintah tanpa banyak protes. Tentu hal ini tidak sesuai dengan prinsip komunikasi di mana ketidakjujuran atau manipulasi informasi melanggar prinsip etika ini.

- b. *Authenticity of the persuader (genuineness, integrity, ethical character, appropriate loyalty)*. Dalam lingkungan kerja, ketika atasan atau rekan kerja berbicara dengan nada yang ramah dan pengertian, ini dapat mencegah terjadinya kekerasan verbal. Ucapan yang lembut membuat individu merasa dihargai, dan mengurangi kemungkinan reaksi defensif yang dapat berujung pada konflik. Ketika komunikasi dilakukan dengan cara yang lembut dan penuh pengertian, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan pendapat. Suasana yang mendukung ini mengurangi tekanan yang dapat menyebabkan kekerasan verbal. Ketika instruksi, kritik, atau umpan balik disampaikan dengan cara yang jelas dan sederhana, karyawan lebih mudah memahaminya. Kejelasan ini mengurangi risiko kesalahpahaman. Kekerasan simbolik sering dilakukan oleh individu dengan otoritas, yang memanfaatkan posisi mereka untuk mempertahankan dominasi, tanpa menunjukkan integritas atau

otentisitas. Atasan yang pura-pura peduli pada keluhan bawahan, tetapi tidak pernah menindaklanjutinya, menciptakan rasa frustrasi dan ketidakpercayaan. Tentu hal ini berpengaruh terhadap karakter etis serta loyalitas yang sesuai terhadap nilai-nilai moral menjadi dasar yang memperkuat kredibilitas dan kepercayaan bawahan menjadi pudar.

- c. ***Respect for the persuadee (regard for dignity, rights, well-being)***. Ketika komunikasi antar atasan dan bawahan dilakukan dengan menggunakan bahasa yang penuh penghargaan, hal ini dapat mencegah kekerasan verbal. Ucapan yang sopan dan baik membuat individu merasa dihargai dan mengurangi kemungkinan timbulnya konflik. Setiap individu di lingkungan kerja diharapkan untuk saling menghargai. Ketika karyawan saling berkomunikasi dengan cara yang mulia dan penuh rasa hormat, suasana kerja menjadi lebih positif. Lingkungan yang positif mengurangi tekanan emosional, yang pada gilirannya mengurangi kemungkinan terjadinya kekerasan verbal. Kekerasan simbolik secara langsung melanggar prinsip penghormatan terhadap martabat, hak, dan kesejahteraan karyawan. Melakukan pelecehan verbal halus, penggunaan bahasa yang merendahkan, atau stereotip yang melemahkan rasa percaya diri karyawan. Seperti yang terjadi di lingkungan kerja PT. Glory Industrial, bahwa penggunaan bahasa yang kasar sudah menjadi kebiasaan dan membentuk budaya tersendiri, di mana hal tersebut dianggap lumrah walaupun berdampak pada mental pekerjanya. Hal ini melanggar prinsip komunikasi dengan tidak menghargai hak, martabat, dan kesejahteraan bawahan yang berarti memaksakan kehendak atau melecehkan bawahan.
- d. ***Equity of the content and execution of the appeal (fairness, justice, nonexploitation of vulnerability)***. Kekerasan simbolik sering melibatkan eksploitasi kerentanan individu, seperti ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau kurangnya pengetahuan tentang hak-hak mereka.

Ketidakadilan dalam cara informasi disampaikan atau keputusan dibuat, dengan mengabaikan dampaknya pada mereka yang memiliki posisi lemah. Memberikan beban kerja berlebihan kepada bawahan tanpa memberikan batasan, atau memanfaatkan ketidaktahuan mereka tentang kebijakan lembur, hak beribadah, maupun istirahat.

- e. *Social responsibility for the common good*. Kekerasan simbolik sering bertentangan dengan kepentingan umum karena berfokus pada melanggengkan kekuasaan atau keuntungan kelompok tertentu. Komunikasi yang tidak mempertimbangkan dampak negatif terhadap budaya kerja atau kesejahteraan kolektif. Dengan menormalisasi budaya kekerasan verbal berdampak pada mental karyawan, termasuk juga karena jam kerja yang berlebihan.

Ada tiga prinsip dasar yang harus dipegang yakni, kejujuran, keterbukaan (transparansi), dan saling menghargai atau menghormati. Untuk itu, diperlukan acuan dalam berkomunikasi secara etik dalam suatu kelompok atau organisasi, antara lain: ¹⁴⁵

- a. Bisa mengadaptasikan diri dengan budaya perusahaan yang telah diatur, terkait kode etik dan pedoman tugas dan kewajiban seorang karyawan.
- b. Hindari menggunakan tutur katayang menyerang privasi atau pribadi seseorang.
- c. Jadilah pendengar yang cermat, terutama bagi mereka yang berlatar belakang dan beda perspektif.
- d. Biasakan memakai pesan tertulis, sehingga mudah dipertanggungjawabkan jika terjadi kesalahan, sedangkan komunikasi lisan disarankan agar memakai bahasa yang lazim agar dapat dimengerti bersama oleh karyawan.

¹⁴⁵ Cangara, *Etika Komunikasi: Menjadi Manusia Yang Santun Berkomunikasi Dalam Era Digital*, 268-269.

- e. Jangan biasakan menambah-nambah suatu informasi sehingga jadi kabur, tapi usahakan jelas, pedek, dan tidak bertele-tele.
- f. Hindari pesan yang bernuansa pelecehan yang membuat anggota lain merasa tidak nyaman.
- g. Pilih tempat dan waktu yang tepat dalam menyampaikan sesuatu pesan yang tidak perlu didengar oleh orang lain.
- h. Kenal siapa yang dihadapi ketika anda berbicara.
- i. Biasakan diri untuk menghargai senioritas berdasarkan jabatan, masa dinas, usia, pangkat, serta berusaha menyayangi dan membimbing yang muda (junior) sebagai kader pelanjut masa depan.
- j. Berlaku sopan santun dalam berpakaian dan bertingkah laku.
- k. Jangan lakukan pelanggaran yang tidak sesuai aturan, kode etik, dan SOP yang telah digariskan dalam organisasi atau perusahaan.
- l. Hindari konflik, baik dalam bentuk psikologis maupun konflik fisik secara emosional dengan senantiasa mengedepankan akal sehat tentang untung ruginya.
- m. Ingat bahwa komunikasi yang efektif dan etis adalah dasar untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan yang sehat dalam organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang etis sangat penting untuk membina hubungan kerja yang positif dan saling menghormati di tempat kerja.

Selanjutnya etika komunikasi dapat dianalisis menggunakan perspektif etika komunikasi Islam yang telah dipaparkan oleh Jalaluddin Rakhmat dalam bukunya *Islam Aktual: Refleksi Sosial Seorang Cendekiawan Muslim* ialah ada enam bentuk atau jenis gaya bicara (*qawlan*) di dalam al-Qur'an yang dikategorikan sebagai kaidah, prinsip atau etika menjawab dengan bersabda; Menjaga Lisan, di antaranya: *Qawlan Sadidan* (perkataan yang benar); *Qawlan Baligha* (efektif, tepat sasaran); *Qawlan Ma'rufan* (perkataan yang baik, pantas); *Qawlan Karima* (perkataan yang

mulia); *Qawlan Layyina* berarti pembicaraan yang lemah-lembut; *Qawlan Layyina* ; *Qaulan Maysura* bermakna perkataan yang mudah.¹⁴⁶

- a. *Qawlan Sadidan* (perkataan yang benar). Penerapan prinsip kejujuran dan keterbukaan dalam komunikasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan berbicara dengan jujur dan menghormati martabat setiap individu, organisasi dapat mencegah terjadinya kekerasan simbolik, meningkatkan hubungan antar karyawan, dan membangun suasana kerja yang positif. Namun penerapan ini belum bisa sepenuhnya dilakukan pada lingkungan kerja di PT. Glory Industrial Demak. Hal ini dikarenakan factor-faktor terjadinya kekerasan simbolik masih massif dilakukan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan hormat, mereka akan lebih cenderung untuk berkomunikasi secara konstruktif. Sebaliknya, ketika penghormatan ini hilang, kekerasan verbal menjadi lebih umum karena individu merasa tidak dihargai dan tertekan.
- b. *Qawlan Baligha* (efektif, tepat sasaran). Menekankan pentingnya ketepatan dalam berbicara. Dalam lingkungan kerja, ucapan yang tepat dan jelas dapat mencegah kesalahpahaman yang sering kali menjadi pemicu kekerasan verbal. Ketika atasan menyampaikan arahan atau kritik dengan cara yang jelas dan tidak ambigu, risiko terjadinya reaksi defensif yang dapat berujung pada kekerasan verbal dapat diminimalkan.
- c. *Qawlan Baligha* juga mengajarkan untuk menghindari ucapan yang dapat menyakiti perasaan orang lain. Ketika atasan atau rekan kerja berusaha menyampaikan kritik atau *feedback* dengan cara yang baik dan menghargai, mereka mengurangi kemungkinan terjadinya reaksi negatif dari pihak yang menerima.

¹⁴⁶ Jalaluddin Rakhmat, *Islam Aktual: Refleksi Seorang Cendekiawan Muslim* (Bandung: Mizan Pustaka, 2021), 76-87.

- d. *Qawlan Ma'rufan* (perkataan yang baik, pantas). Menekankan pentingnya berbicara dengan cara yang baik dan konstruktif. Dalam lingkungan kerja, ketika atasan atau rekan kerja menyampaikan kritik atau umpan balik, menggunakan bahasa yang sopan dan positif dapat mencegah kekerasan verbal. Ucapan yang baik menciptakan suasana yang lebih mendukung, yang mengurangi risiko terjadinya konflik. Hal ini juga berimbas pada bertambahnya produktivitas barang yang dihasilkan.
- e. *Qawlan Karima* (perkataan yang mulia). Menekankan pentingnya berbicara dengan cara yang baik dan sopan. Ketika komunikasi antar karyawan dan atasan dilakukan dengan menggunakan bahasa yang penuh penghargaan, hal ini dapat mencegah kekerasan verbal. Ucapan yang sopan dan baik membuat individu merasa dihargai dan mengurangi kemungkinan timbulnya konflik. Setiap individu di lingkungan kerja diharapkan untuk saling menghargai. Ketika karyawan saling berkomunikasi dengan cara yang mulia dan penuh rasa hormat, suasana kerja menjadi lebih positif. Lingkungan yang positif mengurangi tekanan emosional, yang pada gilirannya mengurangi kemungkinan terjadinya kekerasan verbal.
- f. *Qawlan Layyina* berarti pembicaraan yang lemah-lembut, dengan suara yang enak didengar, dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati. Menekankan pentingnya menggunakan bahasa yang lembut dan tidak menyakitkan. Dalam lingkungan kerja, ketika atasan atau rekan kerja berbicara dengan nada yang ramah dan pengertian, ini dapat mencegah terjadinya kekerasan verbal. Ucapan yang lembut membuat individu merasa dihargai, dan mengurangi kemungkinan reaksi defensif yang dapat berujung pada konflik. Ketika komunikasi dilakukan dengan cara yang lembut dan penuh pengertian, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan pendapat. Suasana yang mendukung ini mengurangi tekanan yang dapat menyebabkan kekerasan verbal.

g. *Qaulan Maysura* bermakna perkataan yang mudah, menekankan pentingnya kejelasan dalam berkomunikasi. Ketika instruksi, kritik, atau umpan balik disampaikan dengan cara yang jelas dan sederhana, karyawan lebih mudah memahaminya. Kejelasan ini mengurangi risiko kesalahpahaman yang sering kali dapat memicu konflik dan kekerasan verbal.

Komunikasi harus ada didasarkan pada keteguhan nilai dan sikap yang berkaitan dengan etika sosial. Dalam hal ini dakwah berorientasi pada pembentukan akhlak manusia berdasarkan nilai-nilai moral karimah (Rustandi, 2019).¹⁴⁷ Prinsip-prinsip moral dan ajaran agama yang menekankan keadilan, kejujuran, kesopanan, dan penghormatan terhadap sesama manusia. Dalam konteks praktik kekerasan verbal di lingkungan kerja, seperti di PT. Glory Industrial, etika komunikasi Islam sangat relevan karena menolak segala bentuk komunikasi yang menyakiti, merendahkan, atau menindas orang lain. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai etika komunikasi Islam yang dapat dikaitkan dengan kekerasan verbal di PT. Glory Industrial:

a. Larangan Berbuat Dzalim (Kezaliman). Islam melarang segala bentuk kezaliman, termasuk kekerasan verbal yang dapat menyakiti perasaan dan merendahkan martabat seseorang. Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman:

وَلَا تَقْرُبُوا الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَّنَ

"Dan janganlah kamu mendekati perbuatan-perbuatan yang keji, baik yang tampak di antara perbuatan-perbuatan tersebut maupun yang tersembunyi." (QS. Al-An'am: 151).¹⁴⁸

¹⁴⁷ Mustafirin Mustafirin and Hatta Abdul Malik, "Communication of Da'wah Nahdlatul Ulama Dawah Institution (LDNU) in Preventing Hoax News," *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 15, no. 2 (2021): 279–300, <https://doi.org/10.15575/idajhs.v15i2.14786>.

¹⁴⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahnya*, Yayasan Penyelenggara Al-Qur'an Penerjemah Dan Penerbit Alquran (Bandung, 2016).

Kekerasan verbal seperti hinaan, cacian, atau perkataan kasar di lingkungan pabrik merupakan bentuk kezaliman yang tidak dibenarkan dalam Islam. Komunikasi yang menyakiti orang lain secara lisan merupakan tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam.

- b. Menghormati Martabat Manusia. Islam sangat menekankan pentingnya menghormati martabat manusia. Setiap individu dipandang sebagai makhluk yang mulia, dan komunikasi yang dilakukan harus mencerminkan penghargaan terhadap martabat tersebut. Dalam konteks kekerasan verbal di PT. Glory Industrial Demak, penggunaan kata-kata kasar atau penghinaan terhadap bawahan di divisi produksi merendahkan martabat manusia dan merupakan tindakan yang tidak etis menurut ajaran Islam.
- c. Adab dalam Berkomunikasi. Islam mengajarkan adab yang baik dalam berkomunikasi. Nabi Muhammad SAW selalu memberikan teladan tentang berbicara dengan sopan, menghormati orang lain, dan menghindari kata-kata yang dapat menyinggung. Bahkan dalam situasi yang sulit atau tegang, Islam tetap menuntut kesabaran dan pengendalian diri dalam berkomunikasi. Dalam lingkungan pabrik, komunikasi yang mengandung kekerasan verbal menunjukkan kurangnya adab dan sopan santun. Islam menekankan pentingnya menjaga perkataan, terutama dalam situasi di mana emosi bisa memuncak, seperti di tempat kerja yang penuh tekanan. Menurut Athiyah al-Abrasyi telah Pendidikan untuk menerapkan adab sejak dini berfungsi untuk: a. mendidik akhlak dan jiwa manusia sejak dini; b. menanamkan rasa keutamaan (*fadhilah*); c. membiasakan manusia dengan kesopanan yang tinggi; d. mempersiapkan manusia untuk suatu kehidupan yang suci seluruhnya dengan penuh keikhlasan dan kejujuran.¹⁴⁹

¹⁴⁹ Abdul Ghoni, "Konsep Tawakal Dan Relevansinya Dengan Tujuan Pendidikan Islam," *An-Nuha* 3, no. 1 (2016): 109–21, <http://www.ejournal.staimadiun.ac.id/index.php/annuha/article/view/103>.

d. Menjaga *Ukhuwah* dan Harmoni. Etika komunikasi Islam juga bertujuan untuk menjaga *ukhuwah* (persaudaraan) dan harmoni dalam hubungan antar manusia. Di tempat kerja, hubungan antar karyawan, supervisor, dan manajemen harus didasarkan pada rasa saling menghormati dan kerjasama, bukan intimidasi atau penghinaan verbal. Kekerasan verbal di pabrik dapat merusak *ukhuwah* dan menyebabkan konflik serta ketidakharmonisan di antara karyawan. Oleh karena itu, komunikasi yang etis dan saling menghormati sangat penting untuk menjaga hubungan kerja yang baik dan produktif.

Dalam Islam, kekerasan verbal di tempat kerja, seperti di pabrik, adalah perilaku yang tidak dapat dibenarkan karena bertentangan dengan nilai-nilai dasar komunikasi yang etis. Komunikasi yang mengandung penghinaan, cacian, atau pelecehan verbal merusak hubungan antar individu dan menimbulkan ketidakadilan serta kerusakan moral. Etika komunikasi Islam mendorong perilaku berbicara dengan jujur, sopan, adil, dan penuh penghormatan terhadap martabat manusia. Pemimpin di lingkungan kerja memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa komunikasi berlangsung dengan cara yang etis dan sesuai dengan ajaran agama.

Hal tersebut dapat diimplementasikan dengan penguatan budaya kerja yang etis. Budaya kerja menurut (Moehariono,2017) mengandung beberapa indikator, yaitu: (a) Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi, dan bahasa yang digunakannya. (b) Budaya terkait erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. (c) Budaya merupakan hasil dan pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu. (d) Dalam

proses budaya terdapat proses saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi) baik sosial maupun lingkungan sosial.¹⁵⁰

Menyikapi kekerasan simbolik yang masif terjadi, khususnya di lingkungan kerja PT. Glory Industrial Demak, maka untuk meminimalisir hal tersebut dapat diterapkan dalam budaya kerja sebagai berikut:

- a. Pola Nilai, Sikap, dan Tingkah Laku dalam Komunikasi. Agar etika komunikasi dapat berkembang dalam perusahaan, perusahaan harus menanamkan pola nilai yang menekankan integritas, kejujuran, dan dihargai terhadap keberagaman dalam setiap interaksi. Hal ini terkait dengan bagaimana komunikasi yang dilakukan dapat memperkuat atau meruntuhkan budaya organisasi. Menggunakan bahasa yang inklusif dan tidak diskriminatif dalam setiap bentuk komunikasi, baik lisan maupun tertulis, adalah salah satu langkah untuk meminimalisir kekerasan simbolik yang sering kali tersembunyi dalam penggunaan bahasa.
- b. Persepsi terhadap Nilai dan Lingkungan yang Mempengaruhi Pandangan Hidup. Dalam budaya kerja, persepsi terhadap nilai-nilai tertentu sangat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja. Jika budaya organisasi mendorong komunikasi yang tidak menghargai perbedaan atau meremehkan kelompok tertentu, hal tersebut dapat mengarah pada simbolik kekerasan. Untuk menghindari hal ini, perusahaan harus menciptakan pandangan hidup yang mendukung komunikasi terbuka dan saling menghargai, serta memastikan nilai-nilai kesetaraan dan inklusivitas menjadi bagian dari budaya organisasi.
- c. Pengalaman Hidup dan Kebiasaan dalam Berinteraksi Sosial. Budaya kerja juga dibentuk oleh pengalaman hidup dan kebiasaan dalam berinteraksi sosial di tempat kerja. Untuk mengurangi kekerasan simbolik, perusahaan

¹⁵⁰ Anwar et al., "Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* V, no. 2 (2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6014>.

perlu menciptakan kebiasaan komunikasi yang tidak hanya efektif tetapi juga etis, di mana setiap individu dapat merasa dihargai tanpa adanya pemaksaan atau dominasi simbolik. Proses seleksi norma yang ada dalam cara berinteraksi di lingkungan kerja harus melibatkan pemahaman yang mendalam tentang etika komunikasi yang menghargai setiap individu, menghindari praktik-praktik yang pemecahan atau mendiskriminasi.

- d. Proses Interdependensi dalam Komunikasi. Proses saling mempengaruhi dalam budaya kerja sangat penting untuk menciptakan komunikasi yang sehat. Ketergantungan sosial dan lingkungan sosial yang saling mendukung dalam komunikasi akan mendorong terjadinya interaksi yang lebih harmonis dan mengurangi potensi kekerasan simbolik. Mendorong partisipasi aktif dari semua pihak dalam menciptakan budaya komunikasi yang etis akan memperkuat hubungan antar individu dalam perusahaan, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan atau dimanipulasi melalui komunikasi simbolik yang tidak sehat.

Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung nilai-nilai etika komunikasi, perusahaan dapat memperkuat fondasi hubungan yang lebih saling menghargai, meningkatkan kepuasan kerja, dan meminimalisir praktik kekerasan simbolik yang dapat merusak keharmonisan di tempat kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Elaborasi kekerasan verbal melalui kata-kata kasar internal di PT. Glory Industrial Demak mengindikasikan bahwa kekerasan verbal tersebut muncul dalam berbagai macam perspektif. Kesimpulan peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Praktik kekerasan simbolik yang terjadi pada lingkungan Kerja di PT. Glory Industrial Demak melalui bentuk kekerasan simbolik yang dikelompokkan menjadi antara lain komentar dengan menggunakan kata-kata hinaan; bentuk ancaman verbal; kalimat sindiran dan sarkasme; dan intimidasi dengan nada tinggi. Selanjutnya kekerasan simbolik terjadi karena beberapa faktor antara lain target yang dibebankan kepada buruh terlalu tinggi, jam kerja berlebihan mengakibatkan pekerja kurang mendapatkan waktu istirahat yang cukup, dan menormalisasi kekerasan verbal dengan kalimat kotor atau kalimat makian.
2. Kekerasan simbolik yang terjadi pada lingkungan kerja di PT. Glory Industrial Demak dalam perspektif etika komunikasi merupakan tindakan yang tidak benar dan tidak sesuai dengan prinsip etika komunikasi. Hasil menunjukkan bahwa kekerasan simbolik di lingkungan kerja PT. Glory Industrial

mencerminkan dampak negatif dari komunikasi yang tidak etis dan merugikan. Dalam konteks ini, etika komunikasi menolak dan mengecam terhadap kekerasan simbolik di lingkungan kerja PT. Glory Industrial karena tidak sesuai dengan prinsip-prinsip etika komunikasi dan berdampak negatif pada hubungan antara atasan dan bawahan di PT. Glory Industrial Demak.

B. Saran

Berdasarkan latar belakang problematika dan analisis terhadap temuan-temuan maka penelitian ini merekomendasikan beberapa hal yang dapat ditindak lanjuti oleh para pengambil kebijakan sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas buruh dan mencegah kekerasan simbolik terjadi. Adapun rekomendasi yang dapat diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajer atau atasan, membangun budaya kerja yang positif dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana buruh diberikan wadah untuk menyampaikan aspirasinya, sehingga karyawan merasa dihargai dan di hormati. Dorong komunikasi yang terbuka dan saling menghargai di antara semua level dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Lakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan program yang telah diterapkan. Tindak lanjuti dengan tindakan perbaikan yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi tersebut untuk memastikan bahwa kekerasan simbolik terus diminimalisir. Bekali buruh terkait hak-hak yang harusnya mereka dapatkan termasuk informasi terkait jam kerja.
2. Bagi Buruh atau karyawan, selalu meningkatkan kesadaran diri dalam cara berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan, tetap memiliki sopan santun dan empati untuk meningkatkan kerukunan di lingkungan kerja.
3. Bagi Pemerintah dan Perusahaan untuk melakukan komitmen dalam peningkatan kesejahteraan buruh dengan dukungan kesehatan mental:

Sediakan akses ke dukungan kesehatan mental bagi buruh yang merasa tertekan akibat kekerasan simbolik. Program konseling atau sesi dukungan dapat membantu karyawan mengatasi masalah mereka.

4. Bagi kalangan akademisi komunikasi, untuk mengembangkan disiplin ilmu komunikasi, kebijakan yang mencakup etika komunikasi dalam interaksi antar individu dan tim, serta cara untuk menangani kekerasan simbolik. Hal ini dapat memberikan pedoman yang jelas mengenai komunikasi yang baik dan menghindari tindakan yang dapat merugikan pihak lain secara simbolik

C. Penutup

Segala puji terpanjat untuk Allah SWT, berkat nikmat dan karunia-Nya penulis pada akhirnya dapat menyelesaikan tulisan ini, yang tentunya penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih begitu banyak kekurangan dan kesalahan, baik dari segi metodologi, analisis maupun kaidah bahasa, hal itu bukan semata-mata kesengajaan penulis, namun karena keterbatasan keilmuan yang penulis miliki. Karenanya kritik dan saran dari siapa pun sangat diharapkan untuk perbaikan Tesis ini

Penulis memunajahkan Do'a , Semoga Tesis ini dapat bermanfaat untuk menambah literatur pengetahuan, khususnya bagi siapa saja yang membaca Tesis ini. Aaamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, latif. “Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas.” *Jurnal Kependudukan Indonesia* 11, no. No. 2 (2016).
- Afandi, pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafafa Publishing, 2018.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika Dan Kajian Teori*. Cet. 1. Medan: Ghalia Indonesia, 2010.
- Akbar, Multazam Al, and Vinaya Vinaya. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Pada Buruh Garmen Perempuan Di Cicurug Kabupaten Sukabumi.” *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 8, no. 2 (2020): 191. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i2.10751>.
- Anwar, Didin Hikmah Perkasa, Harini, Hegar Parashakti, Ryani Dhyan Wuryandari, and NurEndah Retno. “Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* V, no. 2 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6014>.
- Apriyansyah, Dede. “KEKERASAN SIMBOLIK DALAM PRAKTEK PENDIDIKAN AGAMA ISLAM.” *Jurnal Mubtadiin* 7, no. 1 (2021): 159. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Bawani, Imam. dkk. *Pesantren Buruh Pabrik, Yogyakarta*. Yogyakarta: LKiS, 2011.
- Bourdieu, Pierre. *Choses Dites: Uraian Dan Pemikiran, Terj. Ninik Rochani Sjams*. Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2011.

- . *In Other Word: Essays Toward a Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity Press, 1990.
- . “Language and Symbolic Power.” Cambridge: Polity Press, 1991.
- Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. *Validitas Dan Relibilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- Cangara, Hafied. *Etika Komunikasi: Menjadi Manusia Yang Santun Berkomunikasi Dalam Era Digital*. Jakarta: Kencana, 2023.
- Christian, Clifford G. *Communication Ethics and Universal Values*. London: Sage Publications, 1997.
- Dede Apriyansyah. “Kekerasan Simbolik Dalam Praktek Pendidikan Agama Islam.” *Journal of Business Theory and Practice* 10, no. 2 (2021): 6.
- Denim, Sudarwin. *Menjadi Peneliti Kualitatif, Rancangan Metodologi, Prestasi Dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa Dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Dharmawan, Yudi, Bernard Sipahutar, and Mochammad Farisi. “Eksplorasi Awak Kapal Asing: Tanggung Jawab Negara Bendera Terhadap ABK Indonesia Di Kapal China Long Xing 629.” *Uti Possidetis: Journal of International Law* 3, no. 1 (2022): 32–54. <https://doi.org/10.22437/up.v3i1.14819>.
- Di, Berpolitik, Aceh Musdawati, Fakultas Ushuluddin, Dan Filsafat, Universitas Islam, Negeri Ar-Raniry, and Banda Aceh. “Kekerasan Simbolik Dan Pengalaman Perempuan.” *World Journal of Islamic History and Civilization* 1, no. 2 (2010). <https://doi.org/https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Justisia/article/download/2649/1902>.
- Fa’is, Amad, Tri Nurharsono, Lulu April Farida, and Agus Widodo Suropto. “Sports Industry Management Survey in Demak Regency.” *Indonesian Journal of Sport Management* Vol. 1, no. 1 (2021): 50–57. <https://doi.org/10.31949/ijsm.v1i1.991>.
- Fauzi, Achmad, Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, and Tito Wahyu Pradana. “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2022): 588–98. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>.
- Febrilly, Vanesha, and Mia Siscawati. “Eksplorasi Perempuan Buruh Oleh Industri Garmen : Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (Fast Fashion).” *Jurnal Vidya Wertta* 6, no. 1 (2023): 34–49.
- Gary E. Kessler. *Philosophy of Religion : Toward a Global Perspektif*. New York: Wadsworth, 1999.

- Ghoni, Abdul. "Konsep Tawakal Dan Relevansinya Dengan Tujuan Pendidikan Islam." *An-Nuha* 3, no. 1 (2016): 109–21. <http://www.ejournal.staimadiun.ac.id/index.php/annuha/article/view/103>.
- Ghulam Dzaljad, Rifma, Verdy Firmantoro, Yulia Rahmawati, Rita Pranawati, Titin Setiawati, Andys Tiara, Sri Mustika, et al. *Etika Komunikasi: Sebuah Paradigma Integratif*, 2022. www.gramasurya.com.
- Ginting, Rahmanita, Agus Yulistiyono, Abdul Rauf, Sardjana Orba Manullang, Albert Lodewyk Sentosa Siahaan, Devi Putri Kussanti, Tri Edi Ardiansyah, Tika Ristia Djaya, Aulia Suminar Ayu, and Faried Effendy. *Etika Komunikasi Dalam Media Sosial*. Edited by Rifqy Fauzi. Cirebon: Penerbit Insania, 2021.
- Griffin, EM. *A First Look at Communication Theory*. New York: Mc Graw Hill, 2012.
- Haryatmoko. *Etika Komunikasi: Manipulasi Media, Kekerasan Dan Pornografi*. Yogyakarta: Kanisius, 2007.
- "https://kemenperin.go.id/kompetensi/uu_13_2003," n.d.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: PT. Grafindo Persada, 2018.
- Ighfirlana, and Rois Arifin. "Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variable Intervening Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa)." *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN* 4, no. 2 (2019): 82–94.
- Ismanto, Kwat, Misbahul Huda, and Chusna Maulida. "Transformasi Masyarakat Petani Mranggen Menuju Masyarakat Industri." *Jurnal Penelitian* 9, no. 1 (2013). <https://doi.org/10.28918/jupe.v9i1.129>.
- Ismaya, Samun. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Suluh Media, 2018.
- Johannesen, Richard L., Kathleen S. Valde, and Karen E. Whedbee. *Ethics in Human Communication*. Illinois: Waveland Press, 2008.
- Kafui Agbozo, George. "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana." *Journal of Human Resource Management* 5, no. 1 (2017): 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahnya. Yayasan Penyelenggara Al-Qur'an Penerjemah Dan Penerbit Alquran*. Bandung, 2016.
- Kriyantono, Rachmat. *Pengantar Lengkap Ilmu Komunikasi: Filsafat Dan Etika Ilmunya Serta Perspektif Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Kuntowijoyo. *Budaya Dan Masyarakat*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.
- Maerani, Ira Alia. "Eksplorasi Buruh Perempuan Di Kebun Kelapa Sawit," n.d.

<https://www.kompasiana.com/ratih39559/61702e070101907cea51a5f2/eksplorasiburuh-perempuan-di-kebun-kelapa-sawit>.

- Makau, Josina M., and Ronald C. Arnett. *Communication Ethics in an Age of Diversity*. Chicago: University of Illinois Press, 1993.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Citra Pustaka, 2000.
- Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mufid, Muhamad. *Etika Dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Musarrofa, Ita. "Mekanisme Kekerasan Terhadap Perempuan Dalam Rumah Tangga Perspektif Teori Kekerasan Simbolik Pierre Bourdieu." *Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum* 49, no. 2 (2015): 459–78. <http://ajiindonesia.or.id/read/article/berita/163/masih-ada-kekerasan-pada->
- Musdawati. "Kekerasan Simbolik Dan Pengalaman Perempuan Berpolitik Di Aceh." *Jurnal Justisia* 2, no. 2 (2017).
- Mustafirin, Mustafirin, and Hatta Abdul Malik. "Communication of Da'wah Nahdlatul Ulama Dawah Institution (LDNU) in Preventing Hoax News." *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 15, no. 2 (2021): 279–300. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v15i2.14786>.
- Nanang Martono. *Kekerasan Simbolik Di Sekolah (Sebuah Ide Sosiologi Pendidikan Pierre Bourdieu)*. Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- Nilamsari, Natalina. "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif." *Wacana* 8, no. 2 (2014): 177–1828.
- Nurhasanah, Siti, Ratna Wulaningrum, Muhammad Kadafi, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Samarinda, and Jurusan Akuntansi. "Sosialisasi Etika Berkomunikasi Socialization of Communication Ethics" 3, no. 2 (2023): 241–45.
- Putri, Rina Oktafia. "Kekerasan Simbolik (Studi Relasi Pendidik Dan Peserta Didik)." *Fitrah: Jurnal Kajian Ilmu Ilmu Keislaman* 5, no. 1 (2019): 55–82.
- Putri, Zuliani. "Sejarah Kesultanan Demak: Dari Raden Fatah Sampai Arya Penangsang." *Jurnal Tamaddun : Jurnal Sejarah Dan Kebudayaan Islam* Vol. 9, no. No. 1 (2021): 185–96. <https://doi.org/10.24235/tamaddun.v9i1.8082>.
- Rahardjo, Supratikno. *Kota Demak Sebagai Bandar Dagang Di Jalur Sutra*. Jakarta: CV. PUTRI SEJATI RAYA, 1997.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011.
- Rakhmat, Jalaluddin. *Islam Aktual: Refleksi Seorang Cendekiawan Muslim*. Bandung: Mizan Pustaka, 2021.

- Rifma Ghulam Dzaljad, Verdy, Yulia Rahmawati Firmantoro, Titin Setiawati Rita Pranawati, Hendri Andys Tiara, Sri Mustika, Farida Prasetya, Mustiawan, Wininda Hariyati, Aprilyanti, Amirullah & M. Qusnul Khotimah, Abdul Khohar & Vilya Dwi Fajri, and Dwi Agustini. *Etika Komunikasi: Sebuah Paradigma Integratif*. Yogyakarta: gramasurya, 2022.
- Rinaldi. “Etika Senioritas (Studi Kasus Kekerasan Simbolik Pada Latihan Dasar Kepemimpinan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar) Skripsi,” 2019, 1–108.
- Riyadi, Agus. “Bimbingan Dan Konseling Islam Dalam Mengatasi Krisis Spiritual Akibat Dampak Abad Modern (Studi Pada Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Tasawuf Kota Semarang).” *Jurnal Konseling Religi* 9, no. 1 (2018): 137–66.
- Riyadi, Agus, and Saerozi Saerozi. “Konseling Individual Dalam Memotivasi Ibadah Shalat Jama’ah Bagi Siswa MTs NU 02 Al- Ma’arif Boja Kendal.” *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah* 10, no. 2 (2022): 1. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v10i2.7100>.
- ROSIDIK, MUHAMMAD. “ANALISA PENERAPAN LINE BALANCING PADA DEPARTEMEN SEWING DENGAN METODE HELGESON BIRNIE DAN MOODIE YOUNG PT. GLORY INDUSTRIAL.” UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG, 2023. <https://repository.unissula.ac.id/11656/>.
- Sadi, Muhamad. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Sari, Afna Fitria. “Etika Komunikasi.” *TANJAK: Journal of Education and Teaching* 1, no. 2 (2020): 127–35. <https://doi.org/10.35961/tanjak.v1i2.152>.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju, 2017.
- Sidiq, Umar, and Moh Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Soetjipto, Budi W. *Budaya Organisasi Dan Perubahan*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Cet. 1. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Syaidah, Linda Noor. “Problem Psikologis Pada Karyawan Korban Phk Di Kecamatan Sayung Dan Solusinya Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling Islam.” UIN Walisongo Semarang, 2022.

- Taufik, M. Tata. *Etika Komunikasi Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera.” *The World Of Business Administration Journal* 2, no. 1 (2020): 89–102.
- Wahyuni, Tri. “Kesaksian Pegawai Indonesia Soal Kekerasan Di Dunia Kerja: ‘Jidat Saya Ditoyor, Bahu Saya Didorong,’” n.d. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-61503709>.
- Wijayanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Wistari Narayani, Ida Ayu, and Pande Yogantara S. “Eksplorasi Waktu Kerja Bagi Pekerja Pada Industri Fast Fashion Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” *Jurnal Kertha Wicara* 10, no. 4 (2021): 258–71.
- Wood, Julia. T. “Komunikasi: Teori Dan Praktik (Komunikasi Dalam Kehidupan Kita) Terj.” Jakarta: Salemba Humanika, 2013.
- Wulandari, Yulvina Rati. “Penerapan HIRARC Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Proses Produksi Garmen.” *Higeia Journal of Public Health Research and Development* 1, no. 3 (2017): 84–94.
- Zuhri, Muhamad. “Analisis Optimalisasi Generator Set Menggunakan Kpasitor Bank Di Gedung Office, Cutting Dan Kompresor PT Glory Industrial Semarang-Demak.” *Laporan Tugas Akhir UNISSULA*, 2023, 1.

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Arum Kholifatul Alyyah
2. Tempat Tanggal Lahir : Demak, 06 Juni 1995
3. Alamat : Demak Jawa Tengah
4. HP : 083877180396
5. Email : allyaharum@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD N Pilangsari Demak
2. SMP N 1 Wonosalam Demak
3. SMA N 1 Demak
4. IAIN Kudus Prodi Aqidah dan Filsafat Islam

C. Karya Ilmiah

1. Jurnal “*Amplop Terbang: Hubungan Religius-Budaya Masyarakat Pilangrejo,*” pada Jurnal Fikrah, Volume 6. Nomor 2. Tahun 2018.
2. Jurnal “*Wanita Dalam Falsafah Jawa (Analisis Kekuatan Simbolik Terhadap Wanita)*” pada Jurnal Neo Societal, Volume 9. Nomor 3 Tahun 2024
3. Jurnal “*Harmonisasi Antarumat Beragama dalam Mewujudkan Kerukunan di Desa Karya Mulya Kota Prabumulih*” pada Jurnal Lisyabab, Volume 5. Nomor 2 Tahun 2024