

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Bab ini merupakan sorotan kajian terdahulu yang berkaitan bidang kajian iaitu berkaitan wanita dalam industri media kreatif. Perbincangan dalam bab ini terbahagi kepada tiga sub-topik iaitu: 2.2 merangkumi literatur berkaitan kajian produksi media; 2.3 mengenai kajian wanita dalam industri media kreatif dan 2.4 kerangka konsep kajian yang mengaplikasikan konsep budaya produksi (*production culture*). Sorotan literatur ini juga menyokong pembinaan kerangka konsep yang akan digunakan oleh penyelidik. Selain itu juga digunakan untuk membangunkan soalan temu bual bersama wanita berkerjaya dalam industri media kreatif.

2.2 Kajian Produksi Media

Kajian produksi media dalam konteks Barat mahupun Asia adalah penting khususnya ketika ingin mengkaji berkaitan dinamik dan ketidaksamarataan yang berlaku dalam industri kreatif dan budaya. Kajian budaya produksi yang dijalankan umumnya adalah berfokus kepada industri yang menghasilkan kandungan kreatif. Hal ini demikian kerana industri kreatif berperanan sebagai medium untuk menghasilkan dan mengkomersialkan budaya masyarakat setempat dalam bentuk produk atau komoditi kreatif dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Kajian impak budaya produksi terhadap kesejahteraan pekerjaan oleh Anna Alacovska dan Rosalind Gill (2019), Jeroen de Kloet et al. (2020), Yvette Lok Yee Wong dan Yiu Fai Chow (2020), Tommy Tse (2022), Tommy Tse dan Holy Hoi Ki Shum (2023), Ganguly (2018),

Ahmad Fadhli Ab Wahab @ Masri dan Rohani Hashim (2021) dan Rosli Sareya et al. (2022), mengikut perspektif bukan Barat membantu penyelidik memahami berkaitan faktor-faktor yang mendorong kepada ketidakstabilan pekerjaan ini berlaku. Secara tidak langsung memberi pemahaman awal mengenai bentuk-bentuk ketidakstabilan pekerjaan yang membentuk budaya produksi kreatif.

Kajian oleh Alacovska dan Gill (2019) serta de Kloet et al. (2020) menggunakan perspektif 'eksentrik' ataupun sudut pandang lain untuk mencabar sudut pandang Barat berkaitan ketidakformalan dan ketidakstabilan pekerjaan kreatif. Alacovska dan Gill (2019) turut mempersoalkan kepercayaan yang telah diterima secara meluas, seringkali berdasarkan bukti yang terhad dari kajian yang dijalankan di pusat-pusat kreatif Euro-Amerika. Selain itu, kajian oleh de Kloet et al. (2020) juga menongkah arus dengan menjalankan berdasarkan perspektif negara Asia. Menurut mereka, kajian berdasarkan perspektif Asia penting untuk menghalang berlakunya bias serta mempromosikan naratif yang lebih inklusif dan bervariasi dalam memahami pekerjaan kreatif di negara Asia Timur. Lebih banyak kajian berkaitan pekerja kreatif dari negara dunia bukan barat diperlukan untuk menyumbang kepada kepelbagaian perspektif dan pengalaman daripada pekerja kreatif dari konteks bukan Barat. Justeru itu, kajian seterusnya perlu melihat kepada sudut pandang budaya produksi dari negara-negara selain daripada Barat. Pendekatan ini mampu memberi sumbangan ilmu yang belum dipengaruhi sepenuhnya oleh institusi akademik Barat.

Selain daripada itu, kajian oleh Wong dan Chow (2020) juga membantu penyelidik memahami berkaitan pengaruh politik terhadap budaya produksi. Menurut Wong dan Chow, budaya produksi di China bersifat kompleks kerana dipengaruhi oleh campur tangan politik. Contohnya, situasi politik di Hong Kong memberikan impak kepada ekspresi dan kebebasan pekerja muda. Isu seperti sekatan dan tekanan politik

yang diterima menghalang kebebasan mereka untuk berkreatif. Begitu juga dengan kajian oleh Tse dan Shum (2023) yang mengkaji mengenai cabaran dan dinamik unik budaya produksi Televisyen di Hong Kong. Tse dan Hum menyatakan bahawa budaya produksi televisyen di Hong Kong yang dipengaruhi oleh agenda media teknonasionalis daripada kerajaan China telah membentuk kawalan dan peraturan suntingan dan penapisan-kendiri media yang baharu. Hal ini secara tidak langsung menimbulkan rasa ketidakpuasan hati dalam kalangan pekerja televisyen kerana mereka perlu mematuhi agenda politik. Hal ini secara tidak langsung menyebabkan para pekerja kreatif ini kehilangan autonomi atau kebebasan kreatif dalam proses penghasilan kandungan media.

Daripada perspektif lain, kemajuan teknologi digital juga telah mempengaruhi proses produksi media serta kesejahteraan pekerja kreatif. Tse (2022) menjalankan kajian berkaitan impak digitalisasi terhadap kesejahteraan pekerja kreatif di Hong Kong. Menurutnya, faktor trend global mempengaruhi budaya produksi pekerja kreatif. Contoh trend global adalah peningkatan penggunaan teknologi digital khususnya dalam bentuk komunikasi telah memberi tekanan kepada pekerja untuk beradaptasi dengan kepantasan pekerjaan. Hal ini demikian kerana pekerja perlu bersedia sepanjang masa untuk melayan kehendak klien dan majikan. Perkara ini secara tidak langsung menyumbang kepada tekanan kerja dan emosi yang seterusnya membawa kepada ketidakstabilan dan kekaburan di antara waktu bekerja dan waktu senggang. Begitu juga, Tse dan Shum (2023) mengkaji mengenai impak proses digitalisasi atau platformisasi media kepada budaya produksi pekerja televisyen. Antara impak platformisasi dan perkhidmatan penstriman kepada pekerja televisyen adalah mengakibatkan berlakunya penyusunan semula, pengecilan, atau pemindahan beberapa fungsi pekerja yang seterusnya memberi kesan kepada kestabilan pekerjaan. Selain itu

juga, perubahan platform ini juga meningkatkan lagi beban kerja dan tekanan mental kepada pekerja kerana mereka perlu memenuhi permintaan kepada pengedaran kandungan dan berita yang pantas. Pendigitalan platform televisyen juga memberi kesan kepada pendapatan pekerja disebabkan oleh peralihan penonton kepada platform digital yang seterusnya memberi kesan kepada keuntungan yang diperoleh daripada pengiklanan.

Kajian yang dijalankan oleh Ganguly (2018) pula melihat kepada impak globalisasi terhadap rancangan hiburan Televisyen tempatan di India. Menurutnya globalisasi format Televisyen ini juga telah mengubah bentuk budaya produksi Televisyen dan landskap hiburan antarabangsa dan tempatan. Antara impak globalisasi kepada budaya penghasilan rancangan hiburan muzik di India adalah bagaimana penerbit tempatan perlu beradaptasi dengan meniru format rancangan hiburan global tersebut supaya selari dengan nilai dan kehendak masyarakat setempat. Langkah adaptasi tersebut menunjukkan berlakunya rundingan di antara format global bersama norma budaya masyarakat setempat. Rundingan ini memerlukan penerbit tempatan untuk mengadaptasi untuk disesuaikan dengan masyarakat tempatan. Selain itu juga impak globalisasi ini juga mendorong penerbit tempatan untuk menilai semula dan mengubah format produksi yang sedia ada untuk bersaing dengan format global untuk menarik perhatian penonton tempatan. Dinamik industri hiburan di India juga menunjukkan berlakunya perubahan yang lebih meluas kepada landskap budaya produksi televisyen tempatan. Walaupun penerbit tempatan menghadapi cabaran, mereka menggunakan peluang yang wujud untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan dinamik pasaran media antarabangsa.

Berbeza pula dengan kajian budaya produksi dalam konteks Malaysia. Hal ini demikian kerana isu yang dibincangkan umumnya adalah berkaitan kesejahteraan

pekerjaan produksi yang didasari oleh faktor ketidakstabilan ekonomi pekerja. Contohnya kajian oleh Ahmad Fadhli dan Rohani (2021) mendedahkan mengenai isu bayaran pekerja industri filem yang menunjukkan tentang ketidakstabilan yang menjadi budaya dalam produksi filem. Antaranya ialah ketidakjelasan dalam perjanjian kerja antara majikan dan pekerja filem. Kajian ini mendedahkan bahawa ketidakjelasan ini menjadi petunjuk kepada keperluan untuk menambah baik komunikasi dan ketidakjelasan dalam budaya produksi filem. Selain itu juga, kelewatan pembayaran gaji pekerja mencerminkan amalan pengurusan kewangan yang tidak cekap dalam budaya produksi filem. Tahap kefahaman yang kurang oleh pekerja filem mengenai terma-terma dalam perjanjian kerja menunjukkan bahawa wujudnya jurang ilmu dan kesedaran dalam budaya produksi menunjukkan kepentingan pendidikan dan latihan dalam isu berkaitan kontrak kerja. Walaupun menghadapi isu pembayaran, kajian ini juga mengambil berat mengenai profesionalisme dalam budaya produksi dengan menekankan mengenai kepentingan kaedah pembayaran yang cekap bagi memastikan kejayaan dan kelestarian sesebuah projek filem. Menurut kajian juga, permasalahan bayaran ini telah menjejaskan kepuasan kerjaya dan mata pencarian pekerja. Contohnya, pembayaran upah yang lewat menyebabkan mereka menghadapi kesulitan kewangan. Selain itu juga, masalah pembayaran ini juga dilihat menjadi penghalang kepada perkembangan kerjaya mereka. Hal ini kerana, masalah pembayaran yang belum selesai menyebabkan mereka risau untuk terlibat dengan projek baharu. Mereka juga bahkan menghadapi tekanan emosi dan kluatir dengan masa hadapan disebabkan oleh masalah pembayaran.

Kajian oleh Rosli et al. (2022) pula membincangkan mengenai impak COVID-19 terhadap ekonomi pekerja belakang tabir dalam industri perfileman di Sabah. Kehidupan pekerja industri perfileman di Sabah semakin bertambah buruk apabila

pendapatan mereka terjejas dengan sekatan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang menghalang aktiviti penggambaran dijalankan. Isu pembayaran juga menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh pekerja di Sabah apabila mereka tidak mendapat bayaran bagi kerja-kerja yang telah selesai dijalankan. Berbeza dengan Semenanjung, tangga gaji yang diperolehi oleh pekerja filem di Sabah juga agak rendah. Hal ini secara tidak langsung menurunkan motivasi kepada pekerja untuk menghasilkan karya yang bermutu tinggi. Isu bayaran ini mendedahkan mengenai kewujudan ketidakstabilan yang menjadi budaya dalam sesebuah produksi kreatif. Kajian berkaitan budaya produksi kreatif di luar negara mahupun di Malaysia sering membincangkan mengenai impak budaya produksi terhadap kesejahteraan pekerja. Hal ini secara tidak langsung menjadi cabaran kepada pekerja kreatif serta mengganggu ekosistem industri.

Secara keseluruhannya, daripada tinjauan dari kajian lepas, penyelidik mendapati terdapat jurang teoritikal berkaitan kajian budaya produksi barat dan bukan barat, begitu juga dengan kajian di Malaysia. Daripada literatur di atas juga menunjukkan bahawa setiap budaya produksi yang terhasil juga berbeza mengikut perspektif budaya, politik dan ekonomi masyarakat setempat. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan kepentingan kepada kajian mengenai budaya pihak produksi yang bersandarkan kepada masyarakat setempat. Walaupun terdapat kajian berkaitan budaya produksi yang dijalankan di Malaysia oleh Ahmad Fadhli dan Rohani (2021) dan Rosli et al. (2022), namun kajian tersebut hanya menyentuh mengenai impak ketidakstabilan ekonomi terhadap kesejahteraan pekerja. Malahan juga, aspek seperti sosio-budaya, dinamik kuasa dan budaya produksi kurang dibincangkan secara terperinci. Justeru itu, penyelidik memilih untuk mengisi jurang ilmu tersebut dengan melihat kepada bentuk budaya produksi dan pengaruh budaya tersebut terhadap kesejahteraan pekerja produksi wanita di Malaysia.

2.3 Kajian Wanita Dalam Industri Media Kreatif

Pada bahagian ini, penyelidik akan membincangkan mengenai kajian-kajian lepas berkaitan isu-isu yang timbul dalam kajian berkaitan budaya produksi yang dijalankan di Barat dan selain Barat. Perbincangan dari aspek kajian wanita ini penting kepada pemetaan mengenai isu-isu yang melatari perbincangan wanita dalam industri media kreatif. Produksi media kreatif, merangkumi industri filem, televisyen, pengiklanan, dan penghasilan kandungan digital, telah lama menjadi ruang kepada sarjana untuk meneroka mengenai dinamik gender dan kuasa yang kompleks. Kajian literatur ini mengkaji penyelidikan sedia ada mengenai dinamik kuasa dan gender dalam produksi media kreatif yang membentuk pengalaman dan peluang profesional media. Aspek seperti dominasi kaum lelaki, kekurangan kepelbagaian dan cabaran meninggalkan impak kepada pekerja wanita dalam produksi media kreatif. Contohnya kajian yang dijalankan oleh Anne O'Brien (2014), Leung Wing-Fai et al. (2015), Natalie Wreyford (2018), dan Susan Milner dan Abigail Gregory (2022) menyentuh tentang impak dominasi kaum lelaki terhadap pekerja wanita dalam produksi media. Ketidakformalan budaya kerja sektor media yang berciri santai, bebas dan berkontrak menyukarkan wanita untuk mendapatkan laluan kerjaya yang stabil (O'Brien, 2014; Wreyford, 2018). Hal ini demikian kerana, wanita menghadapi kesukaran untuk bersosial dalam rangkaian kenalan yang dikuasai oleh lelaki. Manakala kajian Milner dan Gregory (2022) berkaitan ketidaksamarataan gender dalam produksi televisyen mendapati bahawa struktur pengurusan yang didominasi kaum lelaki mampu memberi kesan yang negatif terhadap kerjaya pekerja wanita. Contohnya peluang untuk wanita maju dalam kerjaya menjadi terhad apabila pihak pengurusan memihak kepada lelaki untuk kenaikan pangkat dan jawatan kepimpinan. Leung et al., (2015) pula berpendapat bahawa budaya pekerjaan dalam industri ini yang didominasi oleh lelaki menyebabkan

masalah kekurangan representasi wanita ini semakin serius. Menurutnya juga, budaya kerja di dalam industri ini cenderung untuk bersifat homofili iaitu cenderung untuk tertarik kepada kumpulan yang mempunyai persamaan contohnya persamaan gender. Malahan juga, dominasi kaum lelaki juga menyumbang kepada persekitaran kerja yang kurang selamat. Contohnya mereka mungkin menghadapi diskriminasi, gangguan dan bias. Hal ini secara tidak langsung mewujudkan budaya ketakutan dan ketidakselesaan yang memberi kesan kepada kepuasan kerja wanita, kesihatan mental, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Milner dan Gregory, 2022). Malahan juga, persaingan sengit antara gender dalam industri audio-visual yang semakin sengit memaksa pekerja wanita untuk menerima apa-apa sahaja tawaran pekerjaan tanpa mengira latar belakang pendidikan dan kelayakan mereka. Tambahan lagi faktor persekitaran dan budaya kerja dalam industri ini yang tidak formal seperti waktu bekerja yang panjang dan tidak menentu (K. Gregory & Verhoeven, 2021), terdedah dengan bahaya dan risiko, eksploitasi (Lee, 2019), dan sukar untuk mendapat kenaikan pangkat (Luckman et al., 2019).

Daripada perspektif lain pula, Susan Luckman et al. (2019) memandang bahawa kekurangan kepelbagaian menyebabkan wujudnya ketidaksamarataan antara gender dalam industri filem, televisyen dan radio. Wanita yang menjawat jawatan tinggi dan sebagai pembuat keputusan masih lagi kurang disebabkan oleh ketidaksamarataan dalam pengagihan kuasa dalam hierarki pekerjaan. Menurut Luckman et al. (2019) juga, budaya pengambilan pekerja mengikut kecenderungan ini dikenali sebagai homofili. Homofili ini merujuk kepada kecenderungan individu untuk memilih mereka yang mempunyai ciri yang serupa dengan diri mereka. Dalam konteks industri kreatif, termasuk Filem, TV, dan Radio, homofili memainkan peranan penting dalam membentuk amalan pengambilan pekerja dan membentuk rangkaian sosial dalam sektor

ini. Selain itu, rangkaian tidak formal yang dibina di atas modal sosial yang berdasarkan hubungan peribadi, pengalaman yang dikongsi, dan kepentingan bersama, berfungsi sebagai laluan penting untuk mengakses peluang pekerjaan, projek, dan kerjasama (Luckman et al., 2019). Perkara ini secara tidak langsung menyumbang kepada pengekalan ketidaksamarataan gender dan menghalang kemajuan kerjaya pekerja wanita dalam industri radio dan skrin. Malahan juga memberi impak kepada representasi dan suara wanita dalam penghasilan kandungan media. Kekurangan representasi wanita ini juga akan mengekalkan stereotaip, menguatkan berat sebelah, dan mengehendkan keterlihatan wanita sebagai peranan utama dalam industri.

Manakala sarjana seperti Anne O'Brien (2018), Natalie Wreyford (2018), Beth Johnson dan Alison Peirse (2020), Anna Alacovska dan Dave O'Brien (2021) dan Elen Klaas dan Mark Boukes (2020), pula melihat kepada impak genre kandungan terhadap kepelbagaian dalam industri media kreatif. Menurut Alacovska dan O'Brien (2021), genre digunakan sebagai alat untuk menentukan jenis pekerjaan di dalam industri kreatif mengikut gender, kelas dan bangsa yang seterusnya menyebabkan wujudnya ketidaksamarataan dari segi kemajuan kerjaya kreatif. Menurut Johnson dan Peirse (2020) antara pengasingan yang sering dihadapi ialah pengasingan dalam penghasilan skrip drama atau filem. Mereka mendapati bahawa bakat dan kebolehan antara penulis skrip wanita dan lelaki sering kali dibezakan oleh pihak atasan. Penulis skrip wanita seringkali menghadapi stigma dan persepsi bahawa mereka hanya sesuai menulis skrip bagi rancangan-rancangan yang bergenre, kewanitaan (Klaas & Boukes, 2020), drama bersiri dan kanak-kanak (Johnson & Peirse, 2020). Walaupun mereka cuba untuk menangkis stigma tersebut dengan menulis skrip yang bergenre aksi dan mencabar, namun mereka khawatir jika skrip mereka tidak diterima. Selain itu, isu pengasingan gender ini juga turut wujud dalam produksi dokumentari. Contohnya wanita

menghadapi kesukaran untuk mendapatkan kepercayaan daripada pihak penaja untuk mendapatkan kontrak. Ini kerana kredibiliti mereka untuk mengarah, dan mengurus dana kewangan diragui. Malahan juga jika filem dokumentari yang dihasilkan popular dalam kalangan penonton, mereka tidak akan diberikan pengiktirafan yang sewajarnya (O'Brien, 2018). Justeru itu, pekerja wanita perlu bekerja keras untuk memastikan diri mereka dipercayai. Kesimpulannya budaya kerja yang berpaksikan pengasingan ini bukan sahaja menyebabkan berlakunya kekurangan kepelbagaian malahan turut memberi kesan kepada tahap keyakinan diri pekerja wanita.

Berbeza pula dengan sarjana seperti Miranda Campbell (2018) dan Jen Snowball dan Serge Hadisi (2020) mengkaji mengenai impak budaya produksi kreatif terhadap pekerja muda wanita. Pekerjaan berasaskan kontrak jangka masa pendek, bayaran yang rendah, tidak stabil dan waktu bekerja yang panjang antara budaya pekerjaan produksi kreatif yang memberikan impak negatif terhadap wanita muda (Snowball dan Hadisi (2020). Antara cabaran yang sering dihadapi oleh wanita muda adalah peluang untuk mereka mendapatkan bimbingan dalam pekerjaan adalah terhad khususnya dalam industri yang dikuasai lelaki (Campbell, 2018). Selain itu juga, wanita muda juga sering menghadapi bias seperti dikesualikan daripada rangkaian industri yang menghadkan akses mereka kepada peluang pekerjaan (Snowball & Hadisi, 2020). Sedangkan jaringan dalam industri media kreatif adalah perkara yang sangat penting untuk berkembang ataupun mendapat pekerjaan di dalam industri tersebut (O'Brien, 2014; Butler & Russell, 2018; Kalev & Deutsch, 2018; Johnson & Peirse, 2020). Sebagai wanita muda mereka juga tidak dapat lari daripada dinamik tempat kerja yang dipengaruhi oleh gangguan seksual dan salah laku yang tidak dapat ditangani dengan secukupnya. Sophie Hennekam dan Dawn Bennett (2017) mengenal pasti faktor seperti persaingan kerjaya, budaya industri, hubungan kekuasaan mengikut gender, dan budaya

rangkaian secara tidak formal menjadi penyumbang kepada isu perlecehan seksual dalam industri kreatif. Kumpulan yang dominan dan berkedudukan tinggi seperti kaum lelaki berkemungkinan akan menyalahgunakan kuasa mereka dengan mengambil kesempatan terhadap golongan minoriti seperti wanita. Perkara ini berlaku apabila segelintir anggota industri lelaki merasakan bahawa kedudukan mereka adalah lebih tinggi berbanding wanita seterusnya mengurangkan rasa hormat kepada golongan wanita. Antara bentuk perlecehan seksual yang sering dihadapi adalah seperti lawak lucu terhadap penampilan tenaga kerja wanita (Hennekam & Bennett, 2017).

Walaupun isu gangguan seksual tidak hanya terjadi kepada golongan wanita sahaja, akan tetapi majoriti mangsa adalah terdiri daripada wanita (Campbell, 2018; Parnell et al., 2020). Di Barat, gerakan *#MeToo* telah digunakan oleh golongan feminis untuk melawan perlecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita dalam industri media kreatif. Gerakan tanda pagar *#MeToo* di media sosial itu juga telah memberi inspirasi kepada wanita untuk bangkit menentang dan menyuarakan isu perlecehan seksual yang berlaku dalam kalangan ahli produksi (Thompson-Whiteside & Turnbull, 2021). Malahan mereka juga mudah terdedah kepada amalan eksploitasi dalam pekerjaan seperti upah yang rendah atau tidak dibayar sama sekali. Bukan sahaja memberi kesan kepada kestabilan kewangan, tekanan untuk bekerja secara percuma atau menerima upah rendah juga boleh menyumbang kepada perasaan kecewa dan keletihan (Campbell, 2018).

Manakala daripada perspektif lain, sarjana seperti Tamsyn Dent (2019), Susan Berridge (2019), Heather Kelley et al. (2019), Anne O'Brien dan Susan Liddy (2020) dan Neil Thomas Smith dan Rachel Thwaites (2019) pula memfokuskan kajian mereka kepada wanita sebagai ibu. Para ibu sebagai pekerja kreatif khususnya mengalami kekurangan sokongan daripada industri dalam mengimbangi tuntutan kerjaya dan

rumah tangga (O'Brien & Liddy, 2020). Mengimbangi kerja kreatif dengan tanggungjawab kehidupan peribadi boleh menjadi sangat mencabar bagi wanita, terutamanya dalam industri yang jadual bekerjanya adalah panjang dan menuntut. Walaupun tanggungjawab untuk menguruskan anak adalah tanggungjawab ibu bapa, namun majoriti daripada wanita mengatakan kesukaran untuk mengimbangi antara perkembangan kerjaya dan keluarga (Berridge, 2019). Sebagai contoh amalan penyerahan tanggungjawab menjaga anak sepenuhnya kepada wanita dikenal pasti sebagai cabaran yang menghalang perkembangan kerjaya. Lebih-lebih lagi kepada wanita yang mempunyai anak berusia lima tahun dan ke bawah kerana mereka perlu memberikan perhatian yang sepenuhnya (Kelley et al. 2019). Kenyataan ini turut disokong oleh O'Brien dan Liddy (2020) yang berpendapat bahawa keseimbangan antara kehidupan peribadi dan kerjaya wanita yang bergelar ibu juga cenderung untuk terjejas apabila tanggungjawab untuk membesarkan anak-anak diserahkan sepenuhnya kepada ibu. Namun dalam masa yang sama keseimbangan antara kehidupan peribadi dan kerjaya akan mula stabil seiring dengan peningkatan umur anak-anak mereka (Kelley et al. (2019). Serta mustahil untuk mereka menunggu sehingga anak-anak membesar, dan tidak mungkin juga untuk mereka melepaskan tanggungjawab kerjaya mereka. Kekurangan sokongan untuk isu-isu seperti cuti bersalin dan faedah boleh memburukkan lagi cabaran-cabaran ini. Malahan juga untuk mengimbangi tuntutan keibuan dan kerjaya dalam industri kreatif boleh membawa kepada tekanan emosi. Tekanan untuk cemerlang dalam kedua-dua peranan semasa menghadapi jangkauan masyarakat dan norma gender boleh menjejaskan kesejahteraan mental dan emosi wanita (Dent, 2016; Dent, 2019; Butler & Russell, 2018). Selain itu juga budaya kerja di dalam industri media kreatif yang bersifat tidak formal seperti waktu kerja yang tidak menentu dan tidak berjadual juga mendedahkan para ibu kepada eksploitasi waktu kerja

yang panjang, lebih-lebih lagi apabila mereka terlalu memberikan komitmen terhadap kerjaya mereka. Malahan, menurut Kuleva (2019), walaupun secara asasnya mereka menerima gaji secara bulanan, namun mereka juga terpaksa bekerja lebih masa secara sukarelawan. Menurut Kuleva juga, budaya kerja produksi yang bersifat kapitalis turut menjadi faktor pekerja dipaksa untuk bekerja melebihi jam bekerja. Perkara ini tidak mungkin dapat dicapai oleh wanita berkerjaya kerana kehidupan mereka bukan hanya tertumpu kepada kerjaya, malahan keluarga dan anak-anak. Manakala daripada kajian yang dijalankan oleh Berridge (2019), pekerja wanita lebih cenderung untuk membincangkan mengenai impak mengimbangi penjagaan anak dengan kerja kreatif mempengaruhi identiti diri mereka berbanding lelaki. Secara tidak langsung menonjolkan implikasi emosi dalam menguruskan kedua-dua tanggungjawab. Malahan juga aspek seperti cabaran menguruskan keseimbangan kerjaya dan keluarga serta ketidaksamaan gender sering dipinggirkan oleh industri kreatif yang berciri kompetitif dan neoliberalism.

Kajian oleh Saskia Warren (2018, 2019) merupakan kajian terkini yang membincangkan mengenai wanita Muslim dalam industri media kreatif di United Kingdom. Menurut Saskia Warren (2022), dalam kajian berkaitan pekerjaan industri media kreatif, aspek agama sering dipisahkan dalam kajian berkaitan gender dan kelas. Walhal kajian terhadap pekerja daripada golongan minoriti yang berlatarbelakangkan Islam juga perlu diberi perhatian. Hal ini demikian kerana persilangan antara gender, agama, kelas dan budaya mampu mempersulit lagi bentuk cabaran yang dihadapi oleh mereka. Contohnya wanita Muslim menghadapi cabaran seperti diskriminasi dan prejudis yang disebabkan oleh Islamofobia dan Xenofobia. Selain itu juga, mereka juga berasa letih untuk melawan stereotaip negatif tentang Islam dan wanita Muslim di media walaupun tindakan tersebut dianggap sebagai satu tanggungjawab. Malahan,

mereka juga terpaksa menghadapi pengasingan sosial dan ekonomi yang menyebabkan mereka berasa terpisah daripada masyarakat. Sebagai wanita Muslim yang hidup di Barat, mereka menghadapi cabaran dalam menyeimbangkan antara identiti mereka sebagai seorang Muslim bersama norma budaya, dan gaya hidup Barat. Tambahan, sebagai pekerja Muslim mereka menghadapi kekurangan sokongan ketika cuba untuk memasuki industri perfileman. Hal ini demikian kerana imejnya sebagai seorang Muslim dan merupakan minoriti dalam bidang yang kebanyakannya didominasi oleh lelaki, sekular dan berkulit putih.

Daripada perspektif di Malaysia pula, kajian oleh Putri Wahyuni dan Mohd Adnan (2022) mengkaji berkaitan impak dinamik kuasa, gender dan budaya terhadap penglibatan wanita sebagai pengarah dalam industri filem di Malaysia. Menurut Wahyuni dan Ahmad, penglibatan wanita sebagai pengarah, penerbit dan penulis skrip masih lagi kurang menonjol berbanding lelaki dalam industri perfileman di Malaysia. Malahan, penyertaan mereka dalam industri juga tidak mudah, apabila filem mereka kerap menghadapi kritikan daripada penonton. Contohnya tema dan mesej daripada filem pengarah wanita seperti Suhaimi Baba dan Yasmin Ahmad mendapat kritikan yang disebabkan oleh penerokaan kepelbagaian budaya dan isu-isu masyarakat yang mencabar pandangan tradisional masyarakat Melayu. Selain itu juga, penerapan semangat pemerikasaan wanita dalam filem arahan mereka dengan memaparkan watak wanita sebagai pemberontak yang berjuang untuk kebebasan mencabar norma masyarakat. Manakala dari aspek dinamik kuasa pula, walaupun hubungan kerjasama antara pengarah wanita dan lelaki, serta hubungan dengan tokoh-tokoh berpengaruh dalam industri, telah memberi peluang kepada wanita di Malaysia untuk menceburi profesion pembikinan filem. Walau bagaimanapun, wanita masih menghadapi cabaran dalam mencabar dominasi lelaki dalam mengarahkan peranan dan kadang-kadang tidak

dianggap tidak boleh berdikari. Selain itu juga kajian daripada Kartini dan Faridah (2022a, 2022b), pula menyatakan bahawa representasi wanita dalam jawatan kepimpinan dalam industri media, termasuk filem, televisyen, dan platform digital masih lagi rendah. Walaupun sudah menjadi pemimpin, wanita masih lagi perlu memenuhi jangkauan budaya dan norma masyarakat yang dipengaruhi struktur patriarki yang menghadkan peranan dan tanggungjawab tradisional wanita sepenuhnya terhadap keluarga. Ideologi patriarki sehingga kini masih menjadi amalan segelintir masyarakat Islam di Malaysia (Azman Azmawati et al., 2019). Walaupun pada hakikatnya Islam tidak pernah menindas kaum wanita. Akan tetapi amalan diskriminasi oleh sesetengah masyarakat Islam telah mencemarkan kemuliaan Islam itu sendiri. Perkara ini juga mampu mempengaruhi pemikiran masyarakat Melayu konservatif yang menganggap kaum wanita itu tidak mampu untuk menjawat jawatan yang tinggi sebagai pemimpin kepada sesebuah organisasi atau syarikat. Secara tidak langsung kepercayaan yang diberikan kepada kaum wanita akan semakin menipis dan mereka hanya akan dilihat sebagai penyokong kepada kaum lelaki dalam kerjaya mahupun kehidupan seharian (Zainuddin & Khalid @ Aboo Talib, 2018). Selain itu juga menurut Nor Hafizah dan Noraida (2020), isu seperti pengamalan budaya patriarki oleh masyarakat Malaysia dilihat menjadi salah satu penyumbang kepada peminggiran kaum wanita yang seterusnya menjadi faktor ketidaksamarataan antara gender di dalam profesion. Tanggapan seperti wanita perlulah pasif dan patuh menyebabkan mereka menghadapi kekangan untuk membuat keputusan. Konsep seperti 'izin' dan 'taat' mempengaruhi kebebasan wanita khususnya dalam kalangan masyarakat yang terlalu berpegang kepada budaya patriarki dalam kehidupan seharian. Justeru, bagi mendapatkan kebebasan yang diinginkan mereka terpaksa berhadapan dengan kepercayaan dan adat masyarakat tempatan. Malahan juga pemimpin wanita dalam industri perfileman juga

menghadapi halangan untuk membuat keputusan, termasuk penentangan terhadap idea mereka, kekurangan kredibiliti dan dana, dan cabaran dalam mendapatkan kepercayaan orang lain dalam keupayaan mereka (Kartini & Faridah, 2022a; 2022b).

Manakala daripada perspektif kajian yang berfokus kepada wanita Muslim sebagai ibu di Malaysia pula, kajian oleh Nur Kareelawati (2021) mendedahkan bahawa penglibatan wanita sebagai pekerja sebalik tabir dalam produksi televisyen masih lagi rendah. Hal ini kerana kebanyakan pekerja wanita adalah mereka yang bekerja di hadapan skrin. Manakala perbincangan mengenai cabaran yang dihadapi wanita menjadi lebih kompleks apabila aspek seperti gender, status, bangsa, budaya dan agama turut ditekankan. Antara cabaran yang dihadapi sebagai wanita Muslim adalah diskriminasi dan ketidaksamaan gender. Contohnya mereka dipinggirkan dalam jawatan membuat keputusan dan mempunyai peluang yang terhad untuk kemajuan kerjaya berbanding rakan lelaki mereka. Selain daripada itu, sebagai seorang wanita Muslim yang bekerja di saluran televisyen milikan bukan Muslim mereka juga menghadapi rasisme apabila layanan yang diterima oleh mereka adalah berbeza berbanding lelaki dan bukan Melayu. Malahan status mereka sebagai ibu menjadi lebih mencabar apabila kerjaya yang dimiliki memberi impak kepada kehidupan berkeluarga kerana kesukaran untuk mengimbangi antara tanggungjawab profesional dan keluarga. Persepsi masyarakat terhadap peranan wanita turut memberi kesan terhadap kehidupan wanita sebagai individu berkerjaya. Menurut Suleman et al. (2021) wanita di Malaysia lebih mengutamakan isu keluarga berbanding pencapaian diri mereka sendiri. Perkara ini dapat dilihat apabila wanita menghadapi situasi di mana mereka perlu memilih antara keluarga atau kerjaya. Masyarakat Melayu khususnya berpendapat bahawa wanita bertanggungjawab sepenuhnya untuk mengurus keluarga dan anak. Tambahan juga, wanita Muslim dalam produksi televisyen turut menghadapi bias yang

menganggap mereka sebagai buruh sekunder. Budaya patriarki dalam industri boleh menghalang kemajuan kerjaya mereka dan menyumbang kepada kekurangan representasi wanita di sebalik tabir.

Isu berkaitan wanita Muslim berkerjaya dalam industri media kreatif juga turut menjadi perbincangan. Dari segi perspektif kajian Islam, menurut Nur Kareelawati (2021) aspek seperti agama dan sosio-budaya masyarakat penting untuk melihat bagaimanakah tanggapan yang dimiliki oleh masyarakat terhadap wanita yang bekerja di dalam industri media kreatif. Masyarakat Melayu Islam yang konservatif memandang kerjaya di dalam industri media kreatif khususnya industri hiburan sebagai sebuah industri yang kurang sesuai diceburi oleh wanita Melayu Islam. Perkara ini secara tidak langsung menjadi cabaran kepada para wanita untuk kekal bertahan di dalam industri media kreatif ini. Selain itu juga, ibadah bukanlah hanya sekadar seperti berpuasa, solat dan membayar zakat akan tetapi berada dalam ruang lingkup yang lebih luas. Bahkan pekerjaan yang baik juga dianggap sebuah ibadah. Pekerjaan dalam Islam adalah ibadah yang bertujuan melaksanakan hak Allah SWT dan juga untuk bermuamalah sesama insan (Alias et al., 2015). Dengan melaksanakan kedua-dua tujuan tersebut maka mereka akan mendapat kejayaan hidup duniawi dan ukhrawi. Setiap pekerjaan yang memberikan manfaat dan bertepatan dengan hukum syarak mempunyai taraf kemuliaan yang tinggi dalam Islam. Justeru itu, umat Islam amat dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan amanah dan tekun. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

“Sesungguhnya Allah SWT sangat suka (bahkan cinta) jika seseorang daripada kamu, apabila melakukan kerja, maka dia bekerja dengan tekun.”

(Riwayat Baihaqi)

Manakala menurut perspektif Islam, peranan wanita sebagai seorang ibu dan isteri adalah sangat mulia dan penting dalam sesebuah institusi kekeluargaan. Malahan, peranan dan tanggungjawab wanita Muslim tidak hanya tertumpu untuk memastikan kesejahteraan institusi keluarga sahaja, malahan kepada perkembangan ekonomi negara. Mereka juga dianggap sebagai suri teladan kepada para wanita yang lain. Kejayaan yang ditonjolkan seiring dengan akhlak yang mulia mampu menjadi contoh kepada wanita Muslim berkerjaya yang lain. Wanita Muslim telah berjaya menunjukkan kemajuan dan perkembangan di dalam bidang kerjaya yang ditempuhi mereka. Malahan Islam tidak menyekat wanita untuk terlibat dengan mana-mana aktiviti ekonomi untuk mencari rezeki. Bahkan isteri Rasulullah SAW sendiri, Saidatina Khadijah merupakan ahli perniagaan yang berjaya dan mampu menjalankan tanggungjawab sebagai isteri. Saidatina Khadijah menjadi bukti bahawa Islam tidak menghalang seseorang wanita itu untuk mempunyai kerjaya dan mereka diberikan kebebasan asalkan tidak mengabaikan tuntutan agama dan tidak melanggar fitrah wanita itu sendiri.

Malahan, menurut Alias et al. (2015) Islam menyarankan supaya wanita diberikan waktu yang sesuai dengan fitrahnya untuk melakukan kerja seperti cuti rehat bersalin. Perkara ini secara tidak langsung menangkis stigma bahawa wanita Muslim tidak perlu berkerjaya. Walaupun begitu, dikatakan kehidupan masyarakat sekarang yang berasaskan perindustrian menjadi cabaran apabila berlakunya perubahan sosial seperti masa bekerja yang tidak menentu terutama kepada wanita yang telah berkahwin dan mempunyai keluarga (Zulkiple, 2006). Wanita Muslim juga disyariatkan untuk mendapatkan keizinan untuk bekerja daripada ayahnya jika belum berkahwin, atau suaminya jika sudah bersuami. Konsep seperti 'izin' dan 'taat' adalah konsep yang bertujuan menjaga kehormatan dan keselamatan wanita ketika berada di luar (Adawiyah

& Salasiah Hanabin, 2012; Nor Hafizah & Noraida, 2020). Menurut Islam, lelaki adalah pemimpin dan pelindung kepada wanita. Menurut Nor Hafizah dan Noraida (2020), perkembangan kerjaya seseorang wanita itu bergantung kepada keterbukaan pasangan mereka untuk memberi kebebasan dan keizinan kepada isteri mereka untuk bekerja. Walau bagaimanapun, tidak semua suami terbuka untuk memberi kebebasan kepada isteri mereka untuk bekerja kerana menginginkan pasangan mereka duduk di rumah untuk mengurus anak-anak dan rumah tangga. Justeru itu, keizinan juga boleh menjadi salah satu faktor penting kepada perkembangan kerjaya wanita Muslim. Keizinan daripada suami merupakan perkara utama yang perlu dititik beratkan oleh wanita yang ingin berkerjaya. Perkara ini penting untuk mengelakkan daripada berlakunya ketidakpercayaan antara pasangan yang mungkin akan memecahbelahkan rumah tangga.

Umumnya masyarakat melihat bahawa industri hiburan adalah sebuah industri yang kurang sesuai diceburi oleh wanita Muslim (Nur Kareelawati, 2021). Walau bagaimanapun menurut Islam juga sebarang bentuk hiburan adalah harus selagi perkara tersebut tidak melanggar norma masyarakat, tidak keterlaluan dan tidak membangkitkan nafsu syahwat. Justeru itu, pekerjaan di dalam industri ini adalah diharamkan oleh syarak selagi mana pekerjaan tersebut bersih daripada perkara-perkara yang mungkar seperti bergelut dengan maksiat dan arak. Mana-mana pekerjaan yang dilakukan tidak melampaui batas-batas Allah SWT dan tidak menghalangnya daripada untuk menunaikan ibadah adalah diharuskan dalam Islam. Selain itu juga Alias et al., (2015) mengulas bahawa pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang mengaplikasikan etika kerja Islam dalam urusan seharian. Konsep-konsep utama dalam etika kerja Islam ini dapat diteliti iaitu melalui konsep seperti amal soleh, *birr*, takwa, *al-Qist*, *al-Ma'ruf* dan ihsan. Secara kesimpulannya Islam memberi hak kepada semua manusia untuk

menceburi mana-mana profesion tidak kira lelaki mahupun perempuan ini kerana manusia adalah sama rata di sisi Allah SWT.

Kesimpulannya, walaupun sorotan literatur di atas memberikan bukti besar mengenai ketidakseimbangan gender dan kuasa dalam industri media kreatif, terdapat bidang yang memerlukan penerokaan lebih lanjut. Namun, kebanyakan penyelidikan sedia ada memberi tumpuan kepada wanita dalam konteks Barat, terutamanya Hollywood, meninggalkan jurang dalam memahami dinamik ini dalam industri media bukan Barat. Selain itu, kepelbagaian status yang dimiliki oleh wanita khususnya wanita Muslim juga memerlukan kajian yang lebih mendalam untuk mengkaji mengenai impak budaya produksi kreatif terhadap kesejahteraan pekerja wanita. Seperti Nur Kareelawati (2021) dan Warren (2018,2019) penyelidik memandang kepada keperluan untuk menjalankan kajian dengan menggabungkan aspek seperti pekerjaan harian, agama, budaya dan gender dalam kajian berkaitan wanita dalam industri media kreatif. Hal ini demikian kerana penting kepada penyelidik untuk memahami dengan lebih baik berkaitan impak dan pengaruh aspek-aspek tersebut membentuk budaya produksi di Malaysia. Serta bagaimanakah budaya produksi tersebut mempengaruhi kualiti kehidupan pekerja kreatif wanita Islam di Malaysia.

2.4 Kerangka Konsep Budaya Produksi

Kajian ini menggunakan konsep budaya produksi iaitu dinamik kuasa oleh Caldwell (2008) dan Nur Kareelawati (2015) yang melibatkan empat konsep utama dalam mengkaji kualiti hidup pekerja kreatif. Empat konsep tersebut ialah eksploitasi, eksploitasi-kendiri, autonomi kreatif dan kesejahteraan emosi. Konsep budaya produksi atau dalam Bahasa Inggerisnya "*Production Culture*" diperkenalkan oleh John Thornton Caldwell (2008) di dalam bukunya yang berasal daripada kajian budaya

(*cultural studies*). Konsep tersebut diperkenalkan adalah untuk mengkaji amalan budaya (*cultural practice*) dan sistem kepercayaan (*belief system*) pekerja produksi filem dan video yang berpusat di Los Angeles. Beliau meneroka hubungan yang kompleks antara pengeluar media, persekitaran kerja mereka, dan konteks budaya dan ekonomi yang lebih luas di mana mereka beroperasi.

Kajian yang dijalankan oleh Caldwell (2008) bukan sahaja melibatkan mereka yang berada di kedudukan tinggi atau "*above-the-line*" seperti penerbit dan pengarah, malahan juga melibatkan pekerja di sebalik tabir atau "*below-the-line*" termasuk penyunting, penata cahaya dan pengendali kamera. Secara ringkasnya, "budaya produksi" seperti yang ditakrifkan oleh Caldwell (2008) melibatkan pemerhatian cara pengeluar media mengurus dan berunding dalam struktur dan batasan industri media. Ini termasuk mengkaji amalan, norma, nilai, dan dinamik dalam persekitaran pengeluaran media, serta kesan faktor-faktor ini terhadap kandungan yang dihasilkan secara meluas.

Selain itu juga, pendekatan Caldwell (2008) juga menekankan kepentingan memahami proses pengeluaran tidak hanya sebagai aktiviti teknikal atau ekonomi tetapi juga sebagai amalan budaya yang membentuk dan dipengaruhi oleh kuasa-kuasa sosial, politik, dan ekonomi yang lebih besar. Beliau berhujah bahawa dengan menganalisis budaya produksi penyelidik dapat memperoleh wawasan tentang kompleksiti pengeluaran media dan hubungannya dengan konteks sosial, politik, dan ekonomi yang lebih luas. Seterusnya penggunaan konsep budaya produksi penting ketika menjalankan kajian tentang industri filem dan televisyen.

Konsep budaya produksi juga telah mempengaruhi ahli sarjana lain dalam bidang kajian media, budaya dan komunikasi. Walaupun tidak semua sarjana menggunakan terminologi daripada Caldwell (2008) secara langsung, namun majoriti

daripada mereka menggunakan idea dan pandangan Caldwell (2008) dalam kajian mereka berkaitan proses produksi media, dinamik industri dan amalan budaya. Antara sarjana yang terpengaruh dengan karya Caldwell (2008) adalah Miranda J. Banks (2015) yang mengkaji mengenai isu berkaitan gender, pekerja dan budaya produksi dalam industri media. Contohnya kajian kualitatif berbentuk temu bual yang dijalankan kepada penulis skrip di Holywood dan New York. Kajiannya adalah berkaitan peranan mereka dalam membentuk industri filem dan televisyen. Selain itu juga, antara isu penting yang ditekankan adalah berkaitan politik pekerjaan dan pengurusan yang memberi pendedahan mengenai cabaran yang dihadapi oleh penulis skrip ketika berunding untuk mendapatkan hak dan pemilikan kreatif. Manakala sarjana seperti Vicki Mayer (2011) pula melakukan kajian persilangan antara kajian produksi dan pekerjaan budaya. Beliau juga mengkaji mengenai bagaimanakah amalan produksi media dibentuk oleh faktor ekonomi dan budaya. Contohnya beliau mengkaji mengenai pekerja di sebalik tabir seperti penerbit dan para kru yang terlibat dalam menghasilkan kandungan media. Beliau turut meneroka mengenai aspek emosi dan sumbangan pekerja kreatif televisyen yang tidak dilihat oleh industri. Mayer (2011) juga berpendapat bahawa mereka juga mempunyai sumbangan yang besar dan profesional dalam menjalankan tugas.

Selain daripada kajian berkaitan budaya produksi di stesen televisyen, kajian daripada David Lee (2019), pula mengkaji mengenai kesan budaya produksi pusat kreatif terhadap kesejahteraan emosi pekerja muda di pusat kreatif United Kingdom. Beliau turut mendedahkan mengenai cabaran yang dihadapi pekerja muda yang menghabiskan masa, tenaga dan emosi ketika menjalankan pekerjaan. Salah satu cabaran yang dihadapi ialah ketiadaan perbincangan terbuka mengenai kegagalan dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh struktur hierarki dalam syarikat yang

menguatkan dinamik kuasa yang menghalang perbincangan mengenai kegagalan. Kegagalan dilihat sebagai masalah individu berbanding kelemahan yang disebabkan oleh sistem dalam pasaran buruh neoliberalism. Hal ini secara tidak langsung mengaburi kefahaman mengenai struktur ketidakadilan yang wujud dalam persekitaran kerja. Selain itu juga, Lee turut mengkaji mengenai tekanan psikososial yang dihadapi oleh pekerja disebabkan oleh budaya bersosial yang tinggi. Secara tidak langsung menjadi tekanan kepada pekerja yang tidak mampu untuk memenuhi jangkaan tersebut. Tambahan, penyelidikan oleh Lee juga menekankan mengenai kewujudan budaya persaingan dan keindividuan dalam pusat kreatif, di mana kejayaan sering dinilai berdasarkan kejayaan individu lain. Budaya ini menghalang individu daripada menyuarakan kritikan atau pengalaman negatif mereka dan seterusnya menyumbang kepada kurangnya perbincangan tentang kegagalan secara umum. Keraguan untuk menangani isu-isu ini secara terbuka mengekalkan budaya di mana pengalaman psikologi negatif diabaikan dan tidak dibicarakan.

Manakala kajian daripada Jolien van Keulen et al. (2019) pula mengkaji mengenai impak globalisasi terhadap budaya produksi rangkaian Televisyen tempatan di Eropah. Globalisasi pasaran media juga telah membawa kepada transformasi dalam budaya produksi serta membentuk amalan dan norma industri. Antara kesan globalisasi terhadap budaya produksi dalam kajian ini adalah berlakunya perubahan milikan, model pendapatan, serta amalan pengurusan yang mengubah fungsi industri. Apabila syarikat-syarikat mula bergabung dan menukar format, amalan produksi juga telah berubah lebih banyak kerjasama, perkongsian pengetahuan, dan rundingan merentasi sempadan. Pihak pengurusan tempatan kini mula bergantung kepada format media antarabangsa untuk menghasilkan idea yang ingin dibentangkan kepada penyiar. Selain itu juga, untuk memahami impak globalisasi ini memerlukan pemahaman yang teliti tentang

dinamik kuasa antara pejabat pusat dan syarikat tempatan, serta amalan dalaman pengurusan dan rutin yang mendorong kerjasama global-tempatan. Amalan penggabungan syarikat ini juga telah memamatkan autonomi kreatif membuat keputusan dan menghasilkan kandungan kreatif bagi penerbit tempatan apabila mereka terpaksa akur dengan keputusan pihak pejabat utama. Namun begitu, globalisasi media ini juga memberikan kelebihan kepada syarikat media tempatan apabila wujudnya pertukaran ilmu dan kolaborasi antara rakan sejawat antarabangsa dalam bentuk pembangunan kandungan dan lontaran idea.

2.4.1 Dinamik Kuasa

Di dalam konsep budaya produksi, Caldwell (2008) menekankan berkenaan aspek “dinamik kuasa”. Aspek dinamik kuasa ini membantunya dalam meneroka mengenai pengaruh struktur kuasa, hierarki dan pengaruh pemain utama dalam proses pembuatan sesebuah keputusan. Caldwell (2008) turut mengkaji berkenaan impak dinamik kuasa terhadap kandungan dan representasi dalam sesebuah produksi. Dinamik kuasa inilah yang mempengaruhi dan membentuk budaya sesebuah produksi. Manakala Boonstra dan Gravenhorst (1998) menyatakan bahawa pekerja mungkin tidak menyedari ciri dinamik kuasa daripada perspektif budaya kerana ia sudah menjadi kebiasaan. Ini kerana dinamik kuasa dan budaya saling berkaitan dengan kepercayaan budaya, tradisi, dan interaksi sosial yang lama tertanam yang membentuk pandangan individu terhadap kuasa dan pengaruh. Selain itu, pemimpin dan individu berpengaruh memainkan peranan penting dalam membentuk makna dan kepercayaan bersama yang membimbing tingkah laku dan proses membuat keputusan.

Seterusnya Susan Luckman et al., (2019) menekankan berkenaan dinamik kuasa yang bersilang dengan isu gender dalam industri filem, televisyen dan radio. Walaupun

mungkin terdapat keseimbangan antara bilangan pekerja lelaki dan wanita, namun pemerhatian yang lebih mendalam mendedahkan mengenai ketidaksamarataan pengagihan kuasa dalam hierarki. Walaupun wanita memegang pelbagai peranan, terdapat percanggahan dalam pengaruh, kuasa membuat keputusan, dan kebolehcapaian sumber antara gender. Perbezaan dinamik kuasa inilah yang mengekalkan ketidaksamaan, menyekat perkembangan kerjaya untuk wanita, dan mengukuhkan ketidaksamarataan sosial dan ekonomi semasa. Manakala kewujudan hierarki pekerjaan dalam industri ini merujuk kepada tahap kuasa, pengaruh, dan kuasa berstruktur dalam rangka kerja organisasi industri filem, televisyen, dan radio. Justeru, industri ini mempamerkan perbezaan kuasa yang jelas dalam kalangan individu yang menduduki pelbagai jawatan dalam hierarki. Mereka yang berada pada kedudukan yang penting dan stabil mempunyai kuasa dan pengaruh yang lebih besar berbanding mereka yang berada pada kedudukan yang lebih rendah dan kurang stabil. Pihak yang berpengaruh seperti pengedar kandungan media, penerbit, editor dan pengarah mengawal akses kepada sumber, keputusan, dan peluang dalam industri, memainkan peranan penting dalam membentuk kerjaya dan projek. Justeru, konsep dinamik kuasa dari perspektif budaya produksi ini mampu membantu penyelidik mengetahui tentang bentuk dinamik kuasa dalam produksi televisyen dan filem di Malaysia. Malahan membantu penyelidik mendapat gambaran awal berkaitan cabaran dan dinamik yang dihadapi oleh pekerja kreatif wanita dalam industri perfileman dan televisyen di Malaysia.

Manakala Nur Kareelawati Abd Karim (2015) di dalam tesisnya juga meminjam konsep budaya produksi daripada Caldwell (2008). Menggunakan pendekatan etnografi, beliau mengkaji mengenai budaya produksi dan dinamik kuasa dalam organisasi bagi saluran Islam di United Kingdom. Sumber dana yang terhad dan kekangan ideologi telah mempengaruhi dinamik kuasa dalam proses pembuatan

keputusan kreatif yang memberi impak kepada kualiti rancangan televisyen. Selain itu juga, aspek seperti eksploitasi dan eksploitasi sendiri yang menjadi budaya produksi turut menyumbang kepada penurunan kualiti kehidupan pekerja. Contohnya, pekerja mempunyai autonomi kreatif yang terhad serta memberi kesan kepada kesejahteraan emosi mereka. Budaya berjaga-jaga yang keterlaluan (*culture of extreme caution*) dalam kalangan pekerja turut mempengaruhi autonomi kreatif dan kesejahteraan emosi pekerja. Seterusnya, misi sosio-agama dan politik stesen TV Islam seperti 'bekerja sebagai ibadah' menjadikan pekerja terpaksa bekerja dalam keadaan sumber yang terhad demi untuk mendapatkan keredaan-Nya. Kesimpulannya, budaya produksi dalam saluran Islam ini dipengaruhi oleh faktor sumber yang terhad, kekangan ideologi, misi saluran, dan dinamik kuasa yang seterusnya mempengaruhi kualiti program televisyen dan kesejahteraan pekerja produksi.

Selain daripada menggunakan konsep budaya produksi daripada Caldwell (2008), namun penyelidik memilih untuk menggunakan konsep budaya produksi daripada Nur Kareelawati (2015) yang merangkumi empat konsep seperti eksploitasi, eksploitasi-kendiri, autonomi kreatif dan kesejahteraan emosi kerana lebih bersesuaian untuk mengkaji budaya produksi dari perspektif produksi Muslim. Malahan, konsep budaya produksi daripada Caldwell (2008) adalah lebih tertumpu kepada industri Hollywood yang meluas, sedangkan penyelidik hanya berfokus kepada industri televisyen dan filem tempatan seperti Nur Kareelawati yang mengkaji berkaitan kualiti hidup komuniti produksi televisyen Islamik di United Kingdom. Justeru itu, keempat-empat konsep budaya produksi daripada Nur Kareelawati (2015) ini membentuk analisis cabaran wanita Muslim berkerjaya dalam industri televisyen dan filem di Malaysia (dibincangkan dalam bab 4). Berikut adalah perbincangan mendalam mengenai empat konsep tersebut.

2.4.2 Eksploitasi

Konsep eksploitasi dalam pekerjaan adalah berasal usul daripada tradisi Marxis. Menurut perspektif Marxis, eksploitasi terhadap pekerja terjadi disebabkan oleh pengaruh ekonomi kapitalis yang mengeksploitasi pekerja kreatif. Sementara kritikan Marx mengenai eksploitasi ini adalah luas kerana merangkumi setiap bentuk pekerjaan di bawah ekonomi kapitalisme (Hesmondhalgh & Baker, 2011, hlmn. 25). Teori beliau juga berakar umbi daripada revolusi perindustrian. Penyelidik Gillian Ursell (2000) pula secara khusus mengkaji industri televisyen United Kingdom, meneroka impak peralihan ke arah pekerja bebas dan kontrak mendedahkan pekerja televisyen kepada eksploitasi. Antara bentuk eksploitasi yang dihadapi oleh pekerja adalah seperti ketidakamanan pekerjaan, pendapatan yang tidak konsisten, dan kekurangan faedah.

Manakala bagi penyelidik seperti Hesmondhalgh dan Baker (2011) berpendapat bahawa mereka bukanlah Marxis, namun mereka percaya bahawa eksploitasi terjadi apabila kebebasan seseorang individu itu dikekang dan apabila beban dan faedah diagihkan secara tidak adil. Selain itu juga, menurut Hesmondhalgh & Baker (2010), konsep eksploitasi juga dikaitkan dengan idea risiko, yang merangkumi pelbagai bentuk eksploitasi fleksibel, termasuk pekerjaan sementara, pekerjaan bebas, dan bekerja sendiri. Tahap ketidakformalan yang tinggi dalam industri ini membuatkan pekerja merasa teraniaya dan marah. Namun begitu masih ramai pekerja memilih untuk bertoleransi dengan keadaan buruk ini dengan alasan untuk terus bekerja dalam bidang kreatif yang pada akhirnya membawa kepada eksploitasi sendiri.

Manakala Nur Kareelawati mendefinisikan eksploitasi dalam penyelidikannya melalui cara saluran Islamik menggunakan misi agama untuk menggalakkan pekerja bekerja keras. Namun begitu, walaupun penyelidik mengadaptasi konsep eksploitasi daripada Nur Kareelawati (2015b), namun konsep 'eksploitasi' dalam tesis ini adalah

selari dengan konsep eksploitasi yang diperkenalkan oleh Ursell (2000) dan Hesmondhalgh dan Baker (2011). Ursell menekankan pengalaman peribadi pekerja kreatif, membincangkan bagaimana identiti dan minat peribadi mereka dieksploitasi. Bentuk eksploitasi ini kemudiannya membawa kepada bentuk eksploitasi sendiri yang memotivasikan pekerja untuk bekerja secara berjam-jam dan menerima keadaan yang buruk daripada dedikasi terhadap pekerjaan mereka. Ursell berhujah bahawa pekerja kreatif sering menghayati tekanan ini, yang membawa kepada eksploitasi-kendiri dan keletihan emosi.

2.4.3 Eksploitasi-kendiri

Kajian mengenai pekerjaan kreatif dan budaya berjaya merumuskan pengalaman tidak menentu pekerja kreatif kepada konsep 'eksploitasi-kendiri' (Hesmondhalgh & Baker, 2011; Ursell, 2000; Nur Kareelawati, 2005). Ursell (2000) menyatakan bahawa 'eksploitasi-kendiri' terjadi disebabkan oleh kerelaan pekerja kreatif yang sering melaburkan identiti dan minat peribadi mereka ke dalam kerja mereka. Secara tidak langsung menjadikan majikan mengeksploitasi pelaburan subjektif ini dengan menggalakkan pekerja bekerja berjam-jam dan menerima keadaan yang buruk daripada dedikasi terhadap karya mereka, yang membawa kepada eksploitasi sendiri.

Manakala Hesmondhalgh dan Baker (2011) pula mendefinisikan 'eksploitasi-kendiri' sebagai kesediaan pekerja kreatif untuk menanggung keadaan kerja yang tidak menguntungkan, seperti gaji rendah, waktu kerja yang dilanjutkan, dan ketidakamanan pekerjaan, dalam mengejar semangat mereka untuk kerja kreatif (Hesmondhalgh & Baker, 2011b, hlmn. 226). Di samping itu, persaingan dalam industri, ditambah dengan tekanan untuk terus maju dan kekal relevan, boleh menyumbang kepada budaya

eksploitasi-kendiri dalam kalangan pekerja kreatif. Keperluan untuk sentiasa berinovasi, menyesuaikan diri dengan trend yang berubah-ubah, dan mengekalkan tahap penglibatan yang tinggi dengan kerja boleh menyebabkan individu mengaburkan sempadan antara kerja dan masa lapang, seterusnya memburukkan lagi fenomena eksploitasi diri.

Nur Kareelawati (2015b) pula berpendapat bahawa sementara eksploitasi melibatkan pelaksanaan kuasa daripada pihak atasan kepada pekerja bawahan, 'eksploitasi-kendiri' merujuk kepada tindakan pekerja yang memaksa diri untuk bekerja keras melebihi kemampuan mereka. Malahan, 'eksploitasi-kendiri' juga boleh terjadi apabila seseorang pekerja itu terlalu taasub dengan kerjaya mereka. Begitu juga dengan kajian oleh Ji-Hyeon Kim & Jun Yu (2019) yang menyatakan bahawa keghairahan dan kepuasan peribadi pekerja kreatif sering mendorong mereka untuk menyumbang bakat mereka dengan rela, walaupun tanpa bentuk imbuhan kewangan. Konsep eksploitasi-kendiri berbaloi untuk diteroka dalam konteks pekerja produksi televisyen dan perfileman yang beragama Islam. Hal ini demikian kerana mereka mungkin tidak menyedari bahawa mereka mengeksploitasi diri mereka sendiri atas sebab yang berbeza. Sebagai contoh mereka mungkin menganggap pekerjaan mereka adalah sebagai satu amanah yang membenarkan mereka untuk sentiasa reda walaupun kesejahteraan diri mereka terabai.

2.4.4 Autonomi kreatif

Konsep autonomi kreatif dalam kajian pekerjaan kreatif merupakan aspek yang penting dan telah dikaji secara meluas. Hesmondhalgh dan Baker (2011) mengkategorikan autonomi kepada dua kategori. Autonomi yang pertama adalah 'autonomi tempat kerja' yang merujuk kepada tahap kebebasan dan kawalan yang

dimiliki oleh pekerja dalam mengatur dan menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Manakala yang kedua adalah 'autonomi kreatif' yang merujuk kepada kebebasan seni dari kuasa sosial seperti agama dan politik (Hesmondhalgh & Baker, 2011a, hlmn. 20). Manakala, Hesmondhalgh dan Baker (2011) juga menyatakan bahawa perjuangan untuk mendapatkan autonomi ataupun kebebasan dalam pekerjaan kreatif seringkali menimbulkan ketegangan dalam sesebuah organisasi. Ahli sosiologi termasuk Marxis, Foucauldian, dan liberal bersetuju bahawa keinginan pekerja kreatif untuk mendapatkan autonomi kreatif dalam berkarya bertentangan dengan matlamat keuntungan dan kawalan kapitalis (Hesmondhalgh & Baker, 2011, hlmn. 81).

Kajian oleh Miranda J. Banks (2007) juga menunjukkan bahawa walaupun autonomi kreatif dalam pekerjaan kreatif merupakan impian kepada setiap pekerja kreatif contohnya mampu memberikan kepuasan kepada pekerja dalam berkarya. Namun, autonomi juga boleh mendatangkan kesan negatif kepada mereka. Banks (2007) berpendapat bahawa autonomi boleh menjadi mekanisme yang berkuasa untuk membenarkan sebarang bentuk kebimbangan dan kekurangan yang muncul dalam dunia kerja kreatif yang kompetitif dan tidak menentu (M. Banks, 2007, hlmn. 55). Manakala seringkali perbincangan mengenai 'autonomi kreatif' dalam industri penyiaran melibatkan dinamik kuasa antara pekerja kreatif dan syarikat penyiaran. Contohnya pengaruh struktur organisasi yang berhierarki menggalakkan lagi campurtangan pihak atasan dalam organisasi stesen televisyen yang mempengaruhi autonomi kreatif penerbit televisyen (Tse & Shum, 2023).

Autonomi kreatif memainkan peranan penting kepada penerbit kerana membolehkan mereka mengawal aspek kreatif projek mereka. Selain itu juga, autonomi ini memberi kuasa kepada mereka untuk mengambil pemilikan proses kreatif mereka, membuat pilihan yang sejajar dengan nilai-nilai mereka, dan akhirnya meningkatkan

rasa kesedaran diri mereka melalui kerja mereka. Namun, kebergantungan penerbit untuk mendapatkan sokongan dana dan kewangan daripada syarikat penyiaran menyekat autonomi kreatif penerbit bebas. Pihak penerbit merasa tertekan untuk mematuhi kriteria ketat daripada pihak stesen televisyen demi untuk mendapatkan dana dan bayaran (Anna Zoellner, 2020).

Walaupun konsep autonomi kreatif yang digunakan oleh Nur Kareelawati (2015) menganalisis berkenaan autonomi kreatif pihak penerbit dan penyelidik di saluran televisyen Islam, namun dalam konteks kajian ini penyelidik akan meneroka mengenai sejauh manakah kebebasan atau autonomi kreatif dimiliki oleh pekerja kreatif secara umum dalam industri televisyen dan perfileman di Malaysia.

2.4.5 Kesejahteraan Emosi

Emosi juga merupakan aspek terpenting ketika mengkaji mengenai pekerjaan kreatif. Nur Kareelawati (2015) mengaplikasikan konsep kesejahteraan emosi ke dalam kajiannya untuk mengkaji mengenai kualiti kehidupan pekerja televisyen. Konsep kesejahteraan emosi oleh Nur Kareelawati ini berasal daripada konsep pengurusan emosi (*emotional labour*) yang membawa maksud usaha pekerja mengawal emosi negatif untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Konsep ini secara asalnya dipopularkan oleh Arlie Hochschild pada tahun 1983 serta telah diterokai secara meluas dalam pelbagai bidang, termasuk industri kreatif. Menurut Hochschild, pengurusan emosi merupakan pekerjaan yang memerlukan pekerja mendorong atau menyekat perasaan negatif dalam diri untuk mengekalkan penampilan luaran yang positif kepada orang lain (Hochschild, 2012).

Walaupun perbincangan Hoschild (2012) mengenai pengurusan emosi tidak melibatkan pekerjaan kreatif secara langsung, namun konsep pengurusan emosi adalah

relevan, kerana meneroka mengenai bagaimanakah pekerja kreatif mengurus emosi mereka sebagai sebahagian daripada pekerjaan mereka. Konsep pengurusan emosi ini juga bersilang dengan eksploitasi-kendiri yang dilihat dalam profesion kreatif. Pekerja kreatif sering melaburkan identiti dan emosi mereka ke dalam kerja mereka, menjadikan mereka mudah terdedah kepada eksploitasi dari segi ekonomi dan emosi.

Ahli sosiologi media seperti David Hesmondhalgh dan Sarah Baker (2011) menggunakan konsep pengurusan emosi untuk mengkaji mengenai kesejahteraan emosi pekerja produksi televisyen program pencarian bakat. Menurut Hesmondhalgh dan Baker (2011), pekerja produksi tersebut menjalankan pengurusan emosi kerana 'menahan emosi marah dan kecewa demi menjaga hubungan kerja yang baik'. Berlainan dengan Hesmondhalgh dan Baker (2011), Nur Kareelawati (2015) pula menggunakan terma 'kesejahteraan emosi' berbanding 'pengurusan emosi' dalam penyelidikannya. Seperti Nur Kareelawati (2015), penyelidik juga memilih untuk menggunakan terma 'kesejahteraan emosi' untuk mengkaji mengenai kesejahteraan emosi pekerja produksi wanita Muslim dalam industri televisyen dan filem. Konsep kesejahteraan emosi ini juga berguna untuk menganalisis strategi pekerja televisyen dan filem bertindak balas terhadap cabaran dan bagaimana mereka mengurus emosi ketika bekerja.

Selain itu juga, penyelidikan oleh Watson et al., (2018) juga mendedahkan bahawa pekerja filem di set penggambaran juga terlibat dalam pengurusan emosi. Menggunakan konsep 'pengurusan emosi' daripada Hoschild (2012), mereka melakukan pemerhatian terhadap peranan pengarah filem ketika mengurus emosi di set penggambaran. Hal ini demikian kerana 'pengurusan emosi' memainkan peranan penting dalam membentuk suasana di set filem. Ahli kru, termasuk pengarah, sering menahan emosi negatif seperti tekanan dan kemarahan untuk mengelakkan penyebaran

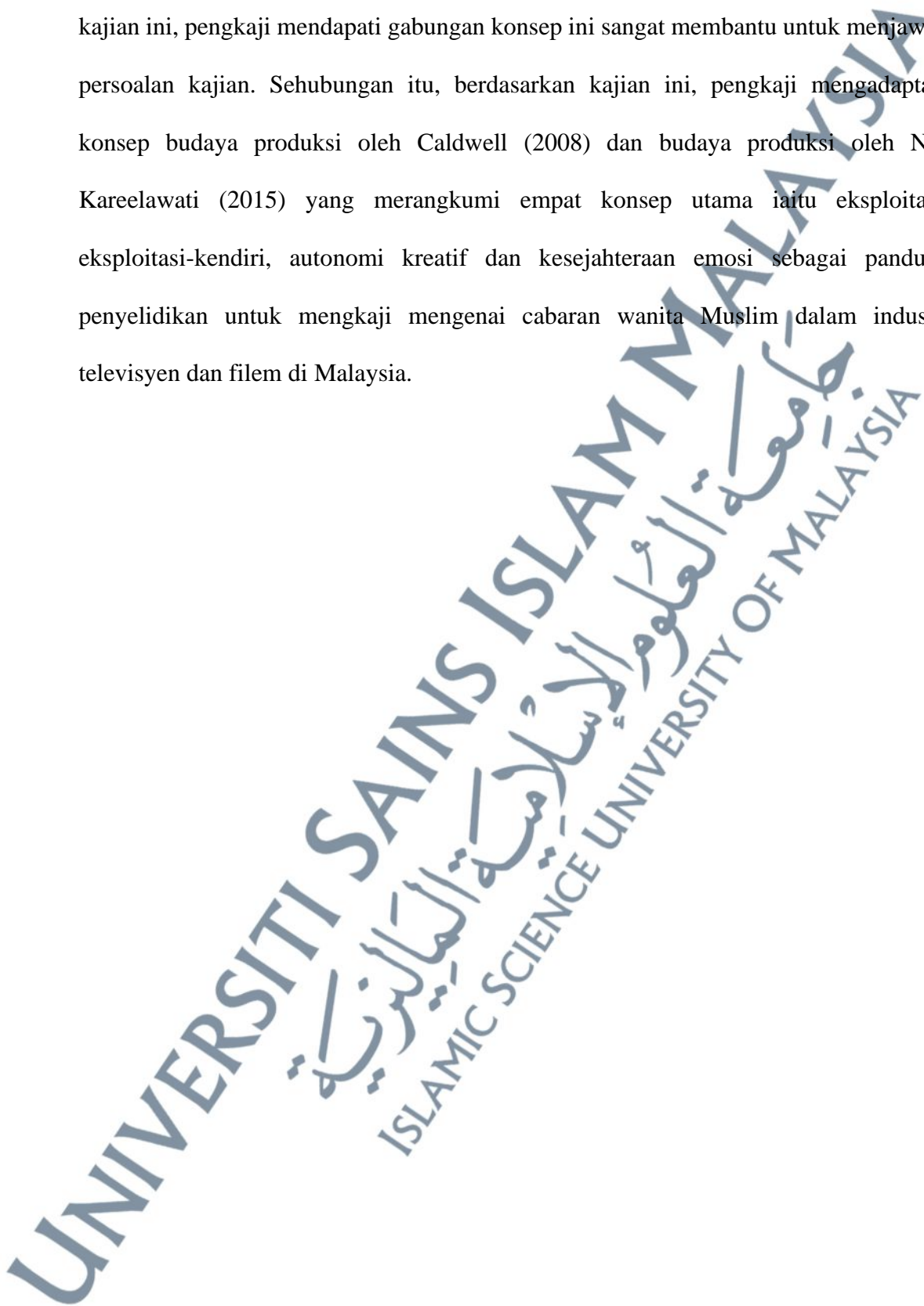
suasana negatif. Amalan ini membantu mengelakkan daripada berlakunya konflik antara ahli kru. Selain itu, barisan pelakon dan kru juga boleh menguji emosi pengarah untuk mengukur keazaman mereka. Pengarah bekerjasama dengan pelakon dan kru untuk menguruskan emosi dan mewujudkan suasana yang harmoni. Penemuan ini menekankan bagaimana buruh emosi mempengaruhi dinamik emosi dan suasana keseluruhan pada set filem. Secara keseluruhan, kajian 'pengurusan emosi' pekerjaan kreatif menekankan kepentingan peraturan emosi dalam mengekalkan hubungan profesional. Malahan juga menyerlahkan cabaran unik yang dihadapi oleh mereka dalam profesion kreatif dan interaksi kompleks antara emosi, kreativiti, dan pekerjaan.

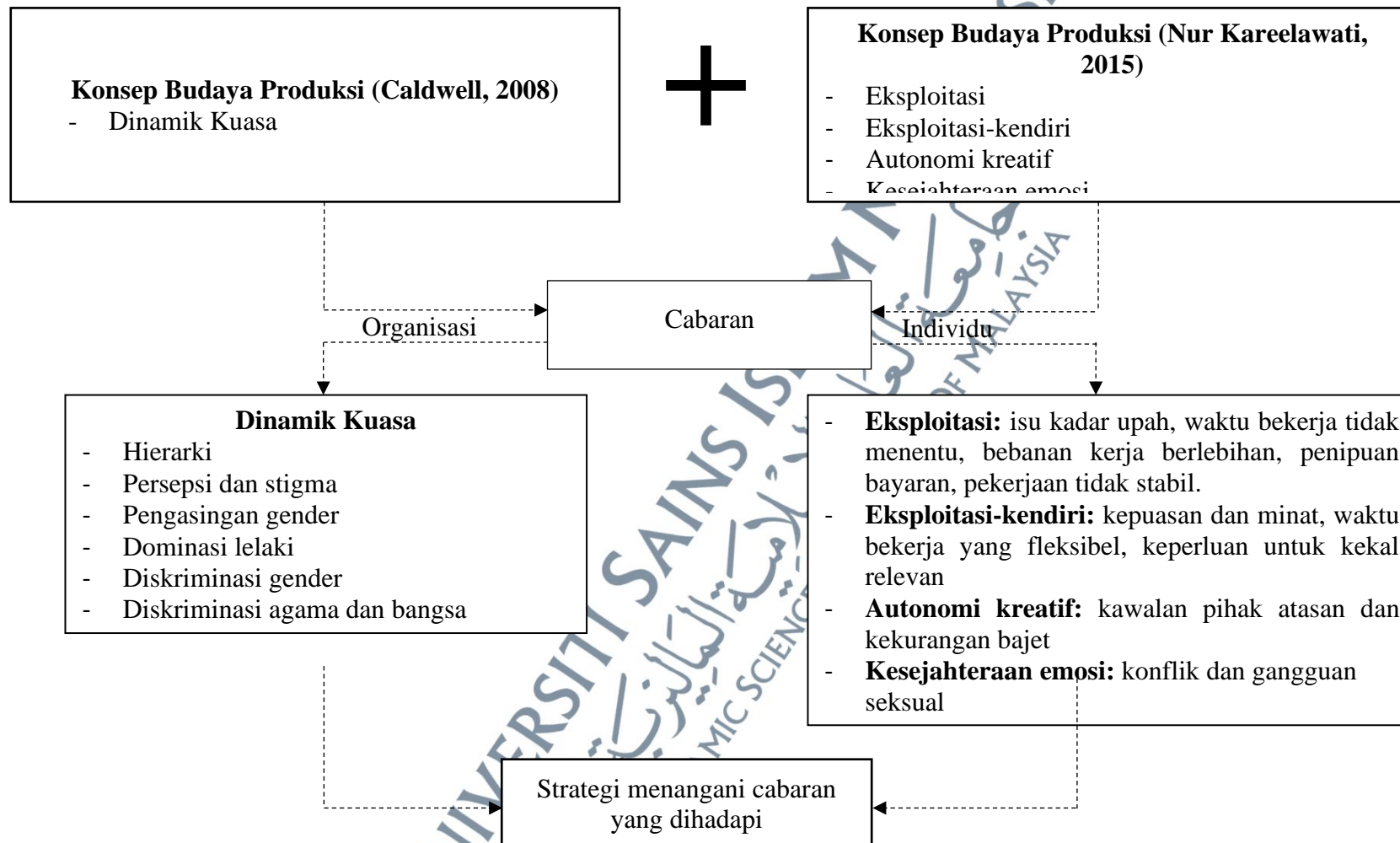
Kesimpulannya, para sarjana ini telah berkembang melalui kerja asas Caldwell (2008) dengan memperkaya bidang pengajian media dengan perspektif yang luas berdasarkan kepada budaya produksi melalui landskap media dan budaya. Tambahan juga, literatur di atas juga menunjukkan bahawa aspek seperti ekonomi, politik dan sosial mempengaruhi setiap budaya produksi yang terhasil. Namun begitu, kajian budaya produksi yang dijalankan oleh para sarjana di atas adalah daripada perspektif Barat. Justeru itu, penyelidik melihat kepentingan kepada kajian budaya produksi daripada perspektif masyarakat Malaysia yang kaya dari segi persilangan aspek budaya, adat resam dan agama. Konsep budaya produksi yang dihasilkan oleh Caldwell (2008) dan Nur Kareelawati (2015) akan digunakan untuk menghasilkan kerangka konsep bagi tesis ini.

2.5 Kesimpulan

Daripada pembacaan yang telah dibuat, pengkaji mendapati, setakat kajian ini dijalankan, konsep budaya produksi dan empat konsep utama untuk mengkaji kualiti kehidupan pekerja kreatif belum digunakan dalam mana-mana kajian lain yang

berkaitan bidang industri televisyen dan filem di Malaysia. Oleh itu, khusus untuk kajian ini, pengkaji mendapati gabungan konsep ini sangat membantu untuk menjawab persoalan kajian. Sehubungan itu, berdasarkan kajian ini, pengkaji mengadaptasi konsep budaya produksi oleh Caldwell (2008) dan budaya produksi oleh Nur Kareelawati (2015) yang merangkumi empat konsep utama iaitu eksploitasi, eksploitasi-kendiri, autonomi kreatif dan kesejahteraan emosi sebagai panduan penyelidikan untuk mengkaji mengenai cabaran wanita Muslim dalam industri televisyen dan filem di Malaysia.





Rajah 2.1: Kerangka konsep budaya produksi