

BAB 4

HASIL KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini membentangkan hasil kajian. Dengan mengaplikasikan konsep budaya produksi bagi mengkaji wanita muslim yang bekerja dalam industri televisyen dan filem di Malaysia, penyelidik telah membahagikan bab ini mengikut persoalan kajian. Bab ini terbahagi kepada tiga bahagian. Bahagian 4.2 menjawab persoalan berkaitan apakah aspek yang membentuk budaya produksi industri televisyen dan filem di Malaysia? Bahagian 4.3 menjawab persoalan berkaitan apakah bentuk cabaran yang dihadapi oleh wanita Muslim kesan daripada budaya produksi industri televisyen dan filem di Malaysia? Bahagian 4.4 menjawab persoalan berkaitan bagaimanakah wanita Muslim menangani cabaran-cabaran yang dihadapi?

4.2 Budaya Produksi Industri Televisyen dan Filem di Malaysia

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa budaya dan ideologi agama masyarakat setempat telah membentuk budaya produksi industri televisyen dan filem di Malaysia. Menurut Nur Kareelawati (2021), aspek sosio-budaya ini telah mempengaruhi ekspektasi masyarakat terhadap peranan wanita yang bekerja dalam industri kandungan kreatif.

Jadual 4.1: Aspek membentuk budaya produksi

Kod	Sub-Tema	Bilangan Petikan
Aspek membentuk budaya produksi	Budaya masyarakat setempat	3
	Ideologi agama	4

Budaya masyarakat setempat

Budaya masyarakat Melayu konservatif yang dipengaruhi ideologi patriarki menyukarkan penglibatan pekerja wanita dalam industri kandungan kreatif. Wanita masih lagi perlu memenuhi jangkaan budaya dan norma masyarakat untuk mengekalkan peranan tradisional wanita sebagai suri rumah sepenuh masa (Azman Azmawati et al., 2019). Perkara ini secara tidak langsung mewujudkan persepsi dan stigma terhadap wanita yang bekerja dalam industri kandungan kreatif. Peserta P6 menyuarakan situasi yang dihadapi olehnya ketika keluar bekerja. Menurutnya:

“Kadang-kadang masyarakat akan pandang rendah dengan orang-orang yang belakang tabir dalam industri skrin. Contoh status saya yang sudah berkahwin apabila keluar bekerja mereka akan cakap “Kau ni keluar tinggal suami di rumah”. Mereka akan pandang saya pelik seolah-olah saya ini suka bersosial.”

Situasi ini turut dihadapi oleh peserta P17 seorang ibu tunggal yang bekerja sebagai penerbit eksekutif. Malahan beliau sudah lali dengan stigma daripada masyarakat mengenai program hiburan yang dihasilkannya. Beliau tidak begitu mengambil kisah kerana niatnya adalah untuk mencari rezeki yang halal.

“Kadang-kadang ada netizen-netizen yang mengutuk tentang program yang kami buat. Tetapi kita kena fikir sesuatu yang kita buat itu adalah atas arahan majikan dan untuk keperluan sesuatu organisasi.”

Peserta P4 sebagai penerbit rancangan hiburan mendedahkan bahawa beliau bukan sahaja perlu berdepan dengan stigma daripada masyarakat, malahan beliau juga terpaksa menghadapi pandangan skeptikal daripada ibu bapanya yang tidak menggalakkan beliau bekerja dalam sektor hiburan.

“Ibu bapa saya tidak menyokong saya bekerja di dalam industri hiburan ini. Ibu saya akan bertanya saya bila hendak bertukar kerja. Bukan sahaja ibu ayah akan tetapi orang kampung juga sering bertanya hal yang sama kepada saya. Ini kerana ibu saya bekerja di pejabat agama dan ayah saya seorang imam jadi apabila orang tahu pekerjaan saya dalam bidang hiburan mereka akan terkejut.”

Kesimpulannya, budaya masyarakat Melayu yang menyerahkan tanggungjawab menjaga keluarga kepada wanita mempengaruhi prestasi wanita di tempat kerja. Selain itu juga isu seperti stigma dan persepsi daripada masyarakat terhadap pekerja wanita yang bekerja dalam bidang penghasilan kandungan media masih lagi wujud di Malaysia. Isu seperti ini tidak seharusnya wujud dalam kalangan masyarakat Muslim. Hal ini kerana menurut Islam, setiap pekerjaan mempunyai taraf kemuliaan yang tersendiri dan tidak wajar untuk dipandang serong oleh masyarakat. Hal ini kerana tanpa penglibatan tenaga kerja wanita Muslim dalam bidang hiburan sudah tentu akan lebih membimbangkan kerana ketiadaan penapisan atau pembikinan kandungan hiburan yang menepati garis panduan yang telah ditetapkan oleh Islam.

Ideologi agama

Islam menyokong idea bahawa wanita boleh dan harus menceburkan diri dalam pelbagai sektor pekerjaan untuk memperkasakan dan meningkatkan status sosial mereka (Abur Hamdi & Nurhidayah, 2019). Sektor pekerjaan yang dibenarkan termasuklah industri televisyen dan filem. Walaupun menghadapi stigma daripada

masyarakat berkaitan pekerjaan yang diceburi, pekerja wanita memandang bahawa pekerjaan yang dilakukan oleh mereka adalah sebagai sebuah ibadah. Menurut peserta P9:

“Bekerja itu adalah suatu ibadah. Memantau bahan tayangan itu adalah lebih baik daripada tiada pantauan.”

Begitu juga dengan peserta P5 yang turut berpandangan yang sama.

Menurutnya:

“Kita jangan sempitkan fikiran kita dengan menganggap hiburan itu sesuatu yang *lagha* (melalaikan). Tetapi kalau kita anggap apa yang kita lakukan ini adalah kerja, dan kerja itu adalah ibadah dan rezeki itu daripada Allah. Allah yang tentukan kita berada di mana, melakukan kerja apa. Jangan jadikan alasan kesibukan untuk kita tidak melakukan ibadah.”

Bekerja dengan niat untuk mencari rezeki adalah difardukan kepada setiap Muslim. Islam juga meletakkan setiap pekerjaan dengan niat untuk mencari rezeki adalah sebagai sebuah jihad (Alias et al., 2015). Justeru itu, setiap pekerjaan yang baik dan memberi manfaat kepada masyarakat adalah dikira sebagai sebuah ibadah. Masyarakat Melayu adalah sebuah masyarakat yang sangat berpegang teguh dengan adat dan nilai kesopanan dalam kehidupan seharian. Namun begitu, wujud segelintir masyarakat Melayu radikal yang terlalu skeptikal dengan wanita yang bekerja dalam industri hiburan khususnya. Namun, hasil daripada temu bual bersama wanita di atas membongkar bahawa tenaga kerja wanita masih mengekalkan kesopanan dan jati diri sebagai seorang wanita Melayu Islam. Mereka juga berperanan besar dalam menghasilkan kandungan hiburan yang bertepatan dengan garis panduan yang bertepatan dengan nilai agama dan budaya masyarakat setempat. Kesimpulannya

budaya produksi dalam industri televisyen dan filem di Malaysia dipengaruhi oleh budaya masyarakat setempat dan ideologi agama Islam yang mana telah memberi kesan kepada kehidupan berkerjaya wanita Muslim dalam industri kandungan kreatif.

4.3 Cabaran Wanita Muslim Berkerjaya Kesan Daripada Budaya Produksi

Hasil daripada analisis data yang dikumpulkan melalui temu bual bersama wanita Muslim berkerjaya dalam produksi televisyen dan filem mengungkapkan pelbagai cabaran yang dihadapi kesan daripada budaya produksi yang diamalkan di Malaysia. Cabaran ini dapat dilihat melalui konsep budaya produksi iaitu dinamik kuasa oleh Caldwell (2008) dan konsep budaya produksi merangkumi empat konsep utama yang diutarakan oleh Nur Kareelawati (2015) iaitu eksploitasi, eksploitasi-kendiri, autonomi kreatif dan kesejahteraan emosi. Dalam sesebuah produksi televisyen dan filem, budaya produksi menjadi elemen asas yang membentuk proses dan hasil akhir sesebuah karya kreatif (Caldwell, 2008).

4.3.1 Dinamik kuasa

Menurut Caldwell (2008) dinamik kuasa merupakan sebahagian daripada budaya produksi. Menurut Caldwell (2008), dinamik kuasa merujuk kepada cara kuasa diagihkan, digunakan, dan dicabar dalam konteks pengeluaran media, serta bagaimana hubungan antara pelbagai pihak berkepentingan seperti penerbit, pengarah, penulis skrip, studio, dan pekerja kreatif dibentuk dan dipengaruhi oleh struktur kuasa ini. Menurut Boonstra dan Gravenhorst (1998), pekerja mungkin tidak menyedari dinamik kuasa dari sudut budaya kerana telah menjadi sebahagian daripada rutin biasa. Ini berlaku kerana dinamik kuasa dan budaya saling berkait kerana melibatkan kepercayaan budaya, tradisi, dan interaksi sosial yang telah lama tertanam yang membentuk cara

individu melihat kuasa dan pengaruh. Tambahan pula, pemimpin dan individu yang berpengaruh memainkan peranan penting dalam membentuk makna dan kepercayaan bersama yang memandu tingkah laku dan proses membuat keputusan. Selain itu juga, dinamik kuasa turut bersilang dengan gender. Isu seperti perbezaan kuasa antara gender mengekalkan ketidaksamarataan, menyekat perkembangan kerjaya wanita, dan mengukuhkan ketidaksamarataan sosial dan ekonomi antara gender (Luckman et al., 2019). Aspek dinamik kuasa ini akan membantu penyelidik dalam meneroka pengaruh struktur kuasa dalam organisasi industri filem dan televisyen. Dengan mengkaji mengenai dinamik kuasa ini juga membantu penyelidik mengkaji mengenai cabaran dan implikasi dinamik kuasa terhadap pekerja wanita. Berikut adalah ciri-ciri dinamik kuasa yang berlaku dalam budaya produksi televisyen dan filem di Malaysia dan bilangan petikannya. Sub-tema bagi dinamik kuasa adalah seperti persepsi dan stigma, pengasingan gender, dominasi lelaki, hierarki dan diskriminasi gender.

Jadual 4.2: Ciri-ciri dinamik kuasa

Kod	Sub-Tema	Bilangan Petikan
Dinamik kuasa	Hierarki	6
	Persepsi dan Stigma	9
	Pengasingan gender	5
	Dominasi lelaki	10
	Diskriminasi gender	3
	Diskriminasi agama dan bangsa	3

Kewujudan Hierarki Dalam Organisasi

Antara ciri dinamik kuasa adalah kewujudan hierarki dalam organisasi televisyen dan filem. Mereka yang berada pada hierarki tertinggi bukan sahaja menikmati kestabilan dalam kerjaya mereka, tetapi juga mempunyai kelebihan untuk

membuat keputusan mengikut kemahuan mereka (Luckman et al., 2019). Menurut O'Brien (2018) pula hierarki dalam industri televisyen dan filem biasanya melibatkan struktur kuasa tradisional yang mana pembuat keputusan, kawalan kreatif, dan menduduki bahagian paling atas hierarki. Jawatan ini kebiasaannya dipegang oleh individu yang sesuai dengan acuan dan jangkaan tertentu yang telah ditetapkan. Seramai empat orang daripada 20 orang peserta menyuarakan perkara ini dan sebanyak enam petikan diperoleh daripada temu bual. Seorang peserta iaitu P9 telah menyatakan pandangan beliau berkaitan kewujudan hierarki dalam organisasi saluran hiburan televisyen. Pandangan beliau berkaitan hierarki ini adalah seperti berikut:

“Kenaikan pangkat di dalam organisasi hiburan kerajaan adalah berdasarkan kepada *time-based*. Kecemerlangan itu ada juga. Jawatan di dalam organisasi hiburan adalah seperti hierarki piramid. Tetapi pada saya, saya tidak terlalu memikirkan kenaikan pangkat kerana saya lebih memikirkan kualiti kerja. Kenaikan pangkat adalah suatu bonus.”

Manakala peserta P5 yang bersetuju dengan kewujudan hierarki, memberikan pandangan beliau berkaitan kelebihan yang dimiliki oleh mereka yang menduduki jawatan yang berhierarki tinggi:

“Cuma lama-kelamaan bila kita sudah naik jawatan, anda akan lebih fleksibel untuk mengatur masa bekerja. Jika anda memegang jawatan tinggi sebagai pengurus eksekutif dan penerbit, tugas anda hanya monitor dan tidak perlu turun bekerja kerana yang *run* program tersebut adalah penerbit dan pekerja bawahan.”

Manakala peserta P19 turut menekankan mengenai kekurangan apabila berada pada hierarki bawah dalam organisasi.

“Ketika saya menjadi pekerja bawahan kehidupan memang agak sibuk. Lebih-lebih lagi apabila saya menguruskan program besar-besaran.”

Dapatan kajian mendapati wujudnya hierarki dalam organisasi menjadi budaya produksi dalam industri televisyen dan filem di Malaysia. Mereka yang menduduki hierarki tertinggi di Malaysia mempunyai kelebihan untuk membuat keputusan berbanding pekerja bawahan. Dapatan ini juga menunjukkan bahawa pekerja menjadikan hierarki tertinggi sebagai matlamat dalam kerjaya mereka atas faktor faedah yang bakal diperolehi.

Persepsi dan stigma terhadap pekerja wanita

Melalui jadual 4.2, terdapat persepsi dan stigma negatif terhadap pekerja wanita Muslim. Individu yang berasal daripada kumpulan yang mempunyai identiti sosial yang berbeza seringkali menghadapi stigma dan persepsi. Wanita contohnya seringkali menghadapi cabaran dalam industri filem akibat daripada stigma dan persepsi yang disebabkan oleh identiti dan gender (Hennekam & Syed, 2018). Seramai enam orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak 11 petikan diperoleh daripada temu bual. Seorang peserta iaitu P13 telah menyatakan pandangan beliau berkaitan kewujudan persepsi dan stigma dalam kalangan penerbit terhadap wanita dalam bidang penulisan skrip aksi. Pandangan beliau berkaitan stigma adalah seperti berikut:

“Penerimaan mereka (penerbit) lebih *prefer* lelaki sebab bimbang cerita aksi tersebut menjadi genre drama. Saya rasa sukar untuk penulis skrip wanita menulis genre aksi sahaja. Tetapi kalau genre aksi bercampur drama itu boleh sebab biologi, mental, cara pemikiran, hormon-hormon biologi dan juga fitrahnya tidak bersedia untuk genre aksi.”

Dua lagi peserta kajian iaitu P6 dan P19 turut menyokong berkenaan kewujudan stigma dan persepsi. Mereka yang berkecimpung dalam bidang penyiaran menyatakan terdapat persepsi dan stigma dalam kalangan pekerja lelaki terhadap wanita dalam industri penyiaran:

“Semasa saya dalam industri, saya selalu bergaduh dengan orang kerana saya tidak suka berborak mengenai fesyen, kerana saya tidak minat. Saya lagi suka bercakap berkaitan politik, hal semasa yang berlaku dalam dunia, dan apa-apa sahaja yang berkaitan dengan ilmu. Seandainya seorang perempuan bercakap mengenai perkara begitu, dia dianggap sebagai seorang yang banyak mulut, dan 'becok'.”

“Kadang-kadang ada juga pihak-pihak yang apabila memandang kita ini wanita, maka mereka akan berkata “alah perempuan apa sahajalah yang mereka boleh lakukan...”

Manakala daripada perspektif lain, persepsi dan stigma itu sendiri wujud dalam kalangan pekerja wanita sendiri. Contohnya P13 menyatakan bahawa bidang perfileman ini kurang sesuai untuk wanita:

“Saya terpaksa tidak memilih wanita untuk tidak merosakkan penerbit kerana tidak ada yang betul-betul *rough* dan berdaya tahan. Bukannya tidak ada budi bicara. Tetapi sekali kita bagi muka, habislah. Itulah dilema saya sebagai pengurus produksi.”

Hasil daripada analisis di atas mendedahkan mengenai kewujudan stigma dan persepsi terhadap pekerja wanita menjadi budaya produksi industri televisyen dan filem di Malaysia. Stigma dan persepsi dalam analisis ini adalah berkaitan kebolehan pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem dipersoalkan. Stigma dan persepsi ini bukan sahaja dari kalangan lelaki, bahkan wanita yang bekerja di jawatan tinggi. Kesan daripada stigma dan persepsi menyekat peluang untuk wanita terus berkarya dalam

industri televisyen dan filem. Hal ini secara tidak langsung menyumbang kepada kekurangan kepelbagaian dan representasi wanita dalam industri.

Pengasingan gender

Melalui jadual 4.2, berlaku pengasingan gender dalam industri televisyen dan filem. Pengasingan gender merujuk kepada pengasingan lelaki dan wanita dalam pekerjaan atau industri yang berbeza (Acker, 2006). Pengasingan berdasarkan gender ini boleh berlaku dalam dua cara iaitu yang pertama secara mendatar melalui pengasingan berdasarkan jenis pekerjaan. Manakala yang kedua secara menegak melalui pengasingan dalam hierarki. Contohnya lelaki memegang lebih banyak jawatan peringkat tinggi manakala wanita memegang jawatan di peringkat rendah (Kalev & Deutsch, 2018; Jones & Pringle, 2015; O'Brien, 2015). Pengasingan gender juga boleh berlaku apabila pekerja wanita dan lelaki dipisahkan tempat kerja mengikut gender masing-masing (Nur Kareelawati, 2015). Walaupun berlaku peningkatan penyertaan wanita dalam pelbagai jawatan dalam industri, namun isu pengasingan gender ini tetap menjadi isu yang berterusan. Menurut O'Brien, (2018) pengasingan ini berlaku disebabkan oleh penguasaan budaya kerja maskulin yang membentuk norma, amalan dan struktur kuasa dalam industri. Budaya kerja maskulin ini boleh mewujudkan halangan bagi wanita, menyumbang kepada peminggiran mereka dan peluang terhadap untuk pengiktirafan dan kemajuan. Seorang peserta iaitu P19 telah menyatakan pandangan beliau berkaitan kewujudan pengasingan terhadap wanita sebagai kru teknikal dalam organisasi saluran televisyen kerajaan. Beliau yang bekerja sebagai jurukamera di lapangan memberikan pandangan beliau berkaitan pengasingan gender seperti berikut:

“Kerja sebagai jurukamera dalam organisasi kerajaan ini tiada kemasukan yang ramai kerana ramai menunggu pencen. Selepas itu jurukamera perempuan juga tidak ramai. Mereka lagi gemar menjadi jurukamera dalam set. Jadi profesion ini lebih sesuai kepada lelaki tambahan lagi jika ada anak.”

Pandangan beliau turut disokong oleh peserta iaitu P16. Beliau menyatakan bahawa dalam industri perfileman, turut berlaku pengasingan pekerjaan mengikut gender.

“Pekerja kru teknikal adalah ramai lelaki sebab kerja produksi ini pekerjaan yang berat. Kalau bahagian *cameraman* kebanyakan adalah lelaki. Sebabnya nak gulung kabel, nak angkat besi dan lampu. Itu semua pekerjaan yang berat dan memerlukan kudrat lelaki. Kalau perempuan yang boleh masuk adalah jawatan sebagai *production manager, assistant director, wardrobe* dan *make up*.”

Manakala peserta P15 pula mendedahkan mengenai kewujudan pengasingan gender mengikut pekerjaan. Jawatan berpengaruh seperti pengarah bagi filem bergenre aksi masih dikuasai oleh lelaki:

“Setakat ini saya belum pernah lagi berjumpa pengarah wanita yang mengarah filem aksi di Malaysia. Penulis filem aksi wanita di Malaysia sekarang tidak ramai. Jadi drama aksi masih lagi dikuasai lelaki tetapi kalau genre seram ramai.”

Peserta P15 turut bersetuju dengan kenyataan tersebut apabila beliau melihat bilangan pengarah wanita masih lagi kurang dalam industri perfileman:

“Saya lagi banyak bekerja dengan pengarah lelaki kerana bermula dari tahun 2003 kebanyakan pengarah adalah lelaki. Kalau ada pengarah wanita yang ingin bekerja dengan saya... saya terima sahaja. Lebih senang sebenarnya.”

Manakala peserta P5 pula mendedahkan bahawa pengasingan gender mengikut hierarki turut berlaku apabila jawatan sebagai pembuat keputusan dalam industri penyiaran turut didominasi oleh lelaki:

“Dalam bahagian penerbitan rancangan bilangan pekerja lelaki dan wanita masih lagi seimbang, tetapi kalau bahagian atasan seperti CEO dan BOD masih dikuasai oleh lelaki.”

Dalam konteks kajian ini, wujudnya bentuk pengasingan gender mengikut pekerjaan dan hierarki sebagaimana yang dinyatakan oleh (Kalev & Deutsch, 2018; Jones & Pringle, 2015; O’Brien, 2015). Pengasingan gender mengikut pekerjaan merupakan antara faktor yang mengekalkan ketidaksamarataan gender dalam industri televisyen dan filem. Melalui analisis juga dapat dilihat bahawa gender digunakan sebagai alat untuk menentukan jenis pekerjaan di dalam industri kreatif yang seterusnya menyebabkan wujudnya ketidaksamarataan dari segi kemajuan kerjaya kreatif. Pengasingan ini juga dilihat membataskan akses wanita kepada kedudukan yang lebih berpengaruh contohnya sebagai pembuat keputusan.

Dominasi lelaki

Berdasarkan jadual 4.2, dominasi lelaki juga merupakan ciri dinamik kuasa dalam produksi televisyen dan filem. Menurut Jansson dan Wallenberg (2020) dalam dunia filem yang didominasi lelaki, kewujudan tenaga kerja wanita sering dianggap sebagai pelengkap dan bukannya sebagai watak utama yang diiktiraf sebagai pengkarya. Ini bermakna kesamarataan gender dalam industri ini hanya melihat kepada kewujudan wanita sahaja dan bukan pada jumlahnya. Enam daripada 20 peserta telah memberikan pandangan mereka, dan sebanyak lima petikan diperolehi daripada temu

bual. Salah seorang peserta P15, yang bekerja dalam industri filem mengemukakan pandangannya mengenai dominasi lelaki dalam bidang solekan. Beliau menyatakan bahawa bukan sahaja bidang teknikal malahan bidang solekan dan kostum yang dikatakan lebih bersesuaian dengan tenaga dan fitrah wanita turut didominasi oleh kaum lelaki yang berperwatakan lembut. Pandangannya adalah seperti berikut:

“*Make up artist* yang sepatutnya ramai perempuan juga dimonopoli oleh lelaki lembut. Kelebihan mereka adalah mereka ada banyak pengalaman. Mereka mempunyai tenaga lelaki tetapi pandai ilmu berkaitan perempuan dan mereka pandai berkomunikasi dengan artis.”

Pandangan tersebut turut disokong oleh peserta lain iaitu P16. Menurutnya:

“*Make up* pun sekarang 50 peratus adalah daripada golongan lelaki lembut.”

Manakala, dari sudut yang lain, peserta P12 turut mendedahkan mengenai kewujudan budaya homofili yang memperkuat lagi dominasi lelaki dalam bidang produksi. Menurut Leung et al., (2015), budaya kerja di dalam industri ini cenderung untuk bersifat homofili iaitu cenderung untuk tertarik kepada kumpulan yang mempunyai persamaan contohnya persamaan gender. Menurut peserta P12 pengarah lelaki cenderung untuk mengambil pekerja bawahan lelaki.

“Kebanyakan pekerja di produksi filem dan drama Malaysia adalah lelaki. Contohnya pengarahnya adalah lelaki maka pembantu pengarah mestilah lelaki dan mereka akan bawa orang-orang ataupun kroni-kroni mereka untuk bekerja.”

Antara ciri dinamik kuasa yang wujud dalam industri televisyen dan filem ialah dominasi lelaki. Dominasi ini dapat dilihat daripada dua aspek iaitu yang pertama dominasi lelaki dalam bidang yang sepatutnya diceburi oleh kaum wanita iaitu bidang solekan. Kedua, dominasi lelaki dapat dilihat apabila pihak atasan lelaki mengamalkan budaya homofili untuk mengambil pekerja lelaki sebagai pekerja bawahan mereka. Secara tidak langsung, pergantungan kepada homofili ini membawa kepada kekurangan kepelbagaian dan menggalakkan lagi dominasi lelaki. Justeru, sukar untuk wanita memecah masuk ke dalam industri produksi yang didominasi oleh kaum lelaki.

Diskriminasi gender

Selain itu, diskriminasi gender turut berlaku merupakan antara ciri dinamik kuasa yang berlaku dalam industri televisyen dan filem di Malaysia. Menurut Verhoeven et al. (2019) ketidaksamaan kuasa dalam industri mendorong kepada berlakunya diskriminasi gender. Ketidaksamaan kuasa ini merujuk kepada pembahagian kuasa dan pengaruh yang tidak sekata dalam kalangan kumpulan yang berbeza dalam industri. Mehta (2023) menyatakan diskriminasi gender berlaku apabila kemahiran seorang wanita dinilai berdasarkan penampilan, suara, latar belakang, dan hubungan. Wanita sebagai minoriti dalam bidang produksi diminta untuk bertolak ansur dengan komen seksis daripada rakan sekerja lelaki. Hasil daripada analisis data, sebanyak tiga petikan dikumpulkan hasil temu bual yang dijalankan. Dalam konteks kajian, diskriminasi gender yang dihadapi oleh peserta wanita adalah berbentuk layanan yang berbeza berbanding lelaki. Peserta P6 berpandangan, bentuk diskriminasi gender yang berlaku dalam industri ialah terhadap penampilan pekerja wanita yang bekerja sebagai penghibur dalam industri hiburan. Beliau menyatakan seperti berikut:

“Kalau perempuan naik ke pentas untuk membuat persembahan, mereka kena lantik *make-up* artis, baju, *sponsor*, dan prop yang megah. Tetapi kalau penghibur atau pemuzik itu lelaki, naik pentas dengan memakai seluar jeans dan t-shirt pun pihak produksi sudah boleh menerimanya.”

Menurut peserta yang sama, terdapat juga pandangan berkaitan kewujudan diskriminasi gender seperti ketidakendahan terhadap idea dan pandangan wanita dalam industri.

“Wanita yang lantang tidak akan ada *job*, kerana itu bukan kerja orang perempuan dalam industri itu kerja lelaki.”

Hasil daripada analisis mendedahkan terdapat dua bentuk diskriminasi gender yang dihadapi pekerja wanita iaitu perbezaan ekspektasi dan ketidakendahan terhadap idea dan pandangan wanita. Diskriminasi yang dialami oleh pekerja wanita yang menjadi budaya produksi boleh mengakibatkan keupayaan kerja dan idea inovatif mereka kurang diakui.

Diskriminasi agama dan bangsa

Selain daripada diskriminasi gender, diskriminasi agama dan bangsa juga merupakan ciri dinamik kuasa dalam industri televisyen. Menurut Hennekam dan Syed (2018) struktur kuasa dalam industri penyiaran ini berperanan dalam mengekalkan diskriminasi agama dan bangsa. Menurut mereka juga impak struktur kuasa dalam industri televisyen menghadkan peluang apabila pihak atasan mengutamakan atau memihak kepada individu dari latar belakang kaum atau etnik tertentu. Hal ini secara tidak langsung menyekat akses kumpulan minoriti terhadap peranan, projek, dan kemajuan kerjaya. Ini mengekalkan kitaran ketidaksamaan dan pengecualian berdasarkan kaum, menghalang kepelbagaian dan representasi dalam industri. Tidak

seperti industri filem yang tidak mempunyai organisasi yang tetap, pekerja industri televisyen khususnya milikan swasta menurut dapatan kajian lebih mudah terdedah kepada diskriminasi agama dan bangsa. Peserta P7 menyatakan kewujudan layanan yang berbeza berdasarkan agama dalam organisasi penyiaran milik swasta (bukan Melayu). Beliau berkata:

“Bergantung kepada agama majikan. Kalau bukan muslim layanan nampak berbeza.”

Kenyataan tersebut turut dipersetujui oleh peserta P3 yang bekerja dalam organisasi penyiaran yang sama apabila beliau melihat berlakunya diskriminasi bangsa dalam proses kenaikan pangkat.

“Kenaikan pangkat berdasarkan siapa orang atas kita dan cara penilaian berbeza. Ada yang memilih mengikut bangsa dan memenuhi kuota *regardless* jantina serta keupayaan pekerja tersebut bekerjasama dengan majikan mengikut perspektif majikan.”

Hasil analisis mendedahkan bahawa pekerja wanita dalam industri televisyen milikan swasta bukan sahaja menghadapi diskriminasi gender malahan mereka juga terpaksa menghadapi diskriminasi agama dan bangsa. Diskriminasi yang dihadapi oleh pekerja wanita Muslim adalah daripada konteks kenaikan pangkat yang berdasarkan agama dan bangsa majikan. Situasi ini secara tidak langsung membataskan peluang kemajuan kerjaya pekerja wanita Muslim dalam industri televisyen.

4.3.2 Eksploitasi

Menurut Nur Kareelawati (2015), pekerja televisyen sering dieksploitasi kerana kedudukan mereka yang mudah menjadi mangsa eksploitasi oleh saluran televisyen.

Saluran televisyen menggunakan agama sebagai alat untuk memotivasikan pekerja untuk bekerja keras. Manakala Hesmondhalgh dan Baker (2011) mendefinisikan eksploitasi sebagai risiko yang perlu dihadapi oleh pekerja kontrak dan pekerja bebas. Eksploitasi dalam konteks kajian ini pula adalah dari segi upah rendah dan tiada upah, waktu bekerja tidak menentu, bebanan kerja berlebihan, penipuan bayaran dan pekerjaan tidak stabil. Wanita yang berkerjaya dalam industri televisyen di Malaysia terbahagi kepada tiga kelompok iaitu pekerja tetap, pekerja kontrak dan pekerja bebas. Manakala bagi industri filem pula, mereka terdiri daripada pekerja bebas. Pekerja-pekerja yang bekerja dalam industri inilah yang terdedah kepada pelbagai bentuk eksploitasi yang wujud.

Jadual 4.3: Bentuk-bentuk eksploitasi

Kod	Sub-Tema	Bilangan Petikan
Eksploitasi	Isu kadar upah	15
	Waktu bekerja tidak menentu	14
	Bebanan kerja berlebihan	10
	Penipuan bayaran	4
	Pekerjaan tidak stabil	4

Isu kadar upah

Melalui Jadual 4.3, didapati isu kadar upah adalah cabaran yang dihadapi oleh wanita yang bekerja dalam industri perfileman. Isu kadar upah yang rendah dan bekerja secara percuma sudah menjadi budaya ataupun kelaziman dalam industri kreatif khususnya kepada pekerja kontrak dan bebas dalam industri televisyen dan filem (Nur Kareelawati, 2015 & Campbell, 2018). Seramai enam orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak 15 petikan diperoleh daripada temu bual. Seorang peserta iaitu P14 yang

bekerja dalam industri perfileman telah mengulas mengenai isu kadar upah rendah sebanyak 4 kali. Antara pandangan beliau berkaitan perkara ini ialah:

“Ada pihak produksi yang ingin jimatkan kos. Jadi mereka akan tawarkan bayaran dan upah yang rendah. Kadang-kadang ada yang sanggup ambil kerja tersebut walaupun upah tidak setimpal. Sebab itu kadang-kadang harga *make up artist* jatuh. Contoh kita *makeup beauty* untuk tele-filem 6 hari *shooting*. 6 Hari sepatutnya RM2500 bayaran. Tapi tiba-tiba *production* nak bagi RM1500-Rm1800 sahaja.”

Beliau turut menambah berkenaan isu kadar bayaran upah yang rendah. Menurut beliau isu ini semakin teruk selepas berlakunya Perintah Kawalan Pergerakan (PKP):

“Memang upah dan bayaran kru-kru di belakang tabir ini sangat teruk selepas PKP. Contoh kalau dahulu filem jangka masa kita *shoot* adalah sebulan. Sekarang hanya dalam 18 hari dan 20 Hari. Jadi apabila waktu makin singkat bebanan kerja makin bertambah. Apabila mesyuarat kita tanya kenapa gaji murah mereka akan jawab sebab *shooting* hanya 18 hari sahaja dan bukannya 30 hari macam dulu.”

Selain itu, peserta P16 yang merupakan seorang pengurus produksi turut menyatakan kerisauan beliau berkenaan kadar upah bagi kru produksi yang tidak ada perubahan seiring dengan upah yang lain seperti pelakon:

“Gaji dan upah kru tidak akan naik harga. Yang selalu naik harga adalah pelakon. Sama ada pelakon pembantu atau pelakon utama. Kos memang akan sentiasa naik seperti makanan dan petrol.”

Peserta P15 yang juga merupakan seorang pengurus produksi turut bersetuju dengan isu kadar upah. Menurut beliau upah yang diberikan tidak setimpal dan mengambil masa lama untuk meningkat:

“Kadang-kadang ada yang hubungi saya mengadu bajet tidak banyak dan mereka tawarkan gaji yang tidak setimpal. Gaji dengan *rate* harga lama. Sebenarnya gaji kru ada *rate* standard tetapi apabila standard *rate* itu mereka nak kurangkan lagi itu yang tidak seronok. Sebab kadang-kadang untuk naikan upah sebanyak RM100 pun memakan masa sepuluh tahun. Contohnya tahun 2010 satu episod drama sejam upahnya adalah RM1000. Sekarang *rate* upah hanyalah RM1200 satu episod.”

Selain daripada isu kadar upah yang rendah, isu tidak menerima bayaran upah juga turut berlaku dalam kalangan pekerja wanita. Selain daripada kerja berbayar, pekerja kreatif juga sering terlibat dengan pekerjaan yang tidak berbayar seperti sukarela, pertukaran hadiah, sistem barter, pertolongan dan latihan industri (Merkel, 2019). Peserta P11 mendedahkan bahawa beliau ada tidak menerima bayaran upah:

“Isu bayaran itu juga satu masalah. Kadang-kadang ada kawan-kawan yang panggil untuk *make up shooting* dan tidak berbayar. Jadi tak apalah tidak ada rezeki saya. Saya anggap macam tulah.”

Selain daripada tidak menerima upah, mereka yang baru menceburi bidang industri kreatif mereka akan melakukan kerja tanpa bayaran ini sebagai permulaan kerjaya mereka dan untuk terus bekerja sepanjang kehidupan profesional mereka (Tarassi, 2018). Menurut peserta P14:

“Jadi saya fikir waktu itu tidak ada orang yang kenal saya dan orang tidak tahu macam mana hasil kerja saya. Jadi itulah salah satu jalan untuk bagi orang kenal saya. Jadi mulanya saya buat *sponsor makeup* untuk program sebelum saya dapat *job* yang berbayar.”

Kenyataan daripada peserta-peserta di atas mendedahkan mengenai isu kadar bayaran yang rendah dan bekerja secara percuma yang menjadi kelaziman dalam industri televisyen dan filem. Majikan mengeksploitasi pekerja wanita dengan

memberikan upah yang rendah atas alasan penjimatan. Kesan pasca PKP juga membuatkan pekerja dibayar dengan tidak setimpal. Pekerja wanita seperti kru juga dibayar upah rendah (tiada kenaikan) atas faktor mereka bukanlah watak utama dalam dunia televisyen dan filem seperti pelakon. Mereka juga adalah individu utama yang akan dikorbankan sekiranya syarikat membuat dasar penjimatan. Bukan itu sahaja, mereka juga bahkan dipergunakan untuk memberikan khidmat percuma sebagai satu cara untuk memperkenalkan diri dalam industri.

Waktu bekerja tidak menentu

Melalui jadual 4.3, waktu bekerja yang tidak menentu turut menjadi budaya produksi industri televisyen dan filem. Menurut Nur Kareelawati (2015) waktu bekerja yang panjang dan selalunya melebihi waktu kerja ini merupakan bentuk eksploitasi yang sering dihadapi pekerja dalam industri kandungan kreatif. Hal ini kerana keinginan untuk menyelesaikan program atau penggambaran dalam waktu yang singkat kerana kekangan masa dan belanjawan yang dikenakan oleh penyiar dan platform penstriman (Carey et al., 2023). Seramai enam orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak 14 petikan diperoleh daripada temu bual. Seorang peserta iaitu P19 yang bekerja sebagai penerbit kanan dalam industri penyiaran telah mengulas mengenai isu waktu bekerja yang tidak menentu. Menurutnyajadual bekerja yang fleksibel dan tidak mengikut waktu bekerja menjadi cabaran kepadanya sebagai wanita yang berkeluarga ketika menduduki jawatan sebagai pekerja bawahan:

“Ketika saya menjadi pekerja bawahan kehidupan memang agak sibuk. Lebih-lebih lagi apabila saya menguruskan program besar-besaran. Kalau pagi pergi kerja belum tentu mesyuarat pukul 12 pagi sudah selesai. Kadang-kadang pergi pagi balik malam.”

Manakala peserta P18 yang bekerja sebagai juru solek dalam industri perfileman juga berpandangan bahawa waktu bekerja yang tidak menentu ini sering menjadi cabaran kepada wanita yang berkeluarga yang bekerja dalam bidang solekan :

“Kalau jurusolek wanita untuk produksi boleh dikatakan tidak ramai sangat kerana ada yang tidak sanggup. Kalau wanita yang bujang mungkin boleh tetapi kalau yang sudah berkeluarga agak sukar. Ini kerana penggambaran dalam produksi memakan masa yang lama kerana tidak tentu masa.”

Peserta P14 turut bersetuju dengan pandangan di atas. Menurutnya, kerjaya sebagai juru solek bagi penggambaran drama lebih sesuai diberikan kepada lelaki atas faktor komitmen wanita terhadap keluarganya:

“Kalau penggambaran drama memakan masa selama berbulan-bulan. Jadi *make up artist* lelaki lebih sesuai untuk memberi komitmen yang lama kerana mereka tidak ada tanggungjawab seperti wanita yang berkeluarga.”

Manakala peserta P5 berpendapat bahawa cabaran waktu bekerja tidak menentu bukan sahaja memberi kesan kepada wanita yang berkeluarga, malahan pekerja wanita muda juga:

“Pada awal pembabitan dalam bidang ini, bergantung kepada jenis projek. Kalau terlibat dengan projek drama yang bersiri-siri dan ada *deadline*... jadi masa bekerja itu tidak menentu. Jadi sesiapa yang terlibat dengan drama kalau dia masih bujang mungkin tidak akan ada masalah. *Not all* karyawan yang mula dalam bidang penyiaran *stay* dalam bidang ini. Ramai juga meninggalkan kerana tidak tahan dengan masa yang panjang lalu menukar bidang.”

Perkara ini bertepatan dengan kajian Nur Kareelawati (2015) yang menyatakan bahawa pekerja dalam industri kandungan kreatif perlu sentiasa menerima dan bertolak ansur dengan waktu bekerja yang panjang dan tidak menentu atas arahan majikan. Norma waktu bekerja yang tidak menentu dalam industri ini menyebabkan ramai yang memilih untuk bertukar bidang. Selain itu, bagi pekerja wanita yang berkeluarga, sukar bagi mereka untuk menguruskan di antara komitmen kerja dan keluarga akibat daripada waktu bekerja yang tidak menentu. Kenyataan daripada peserta-peserta di atas turut menyokong mengenai peluang kerjaya yang terhad kepada wanita yang berkeluarga berbanding wanita yang tidak berkeluarga.

Bebanan kerja berlebihan

Selain daripada waktu bekerja tidak menentu, bebanan kerja yang berlebihan juga merupakan antara bentuk eksploitasi yang menjadi budaya produksi industri televisyen dan filem di Malaysia. Faktor seperti tarikh akhir tugas yang singkat juga menjadi faktor pekerja industri televisyen dan filem terpaksa menghadapi bebanan kerja yang berlebihan (Lee, 2019; Butler & Russell, 2018). Hasil daripada analisis data terdapat 10 kekerapan petikan dan seramai enam peserta telah menyatakan pandangan mereka mengenai isu ini. Peserta P15 berkongsi tentang bebanan kerja berlebihan yang perlu dihadapi akibat daripada waktu penggambaran yang semakin singkat. Menurutnya:

“Contoh kalau dahulu filem jangka masa kita *shoot* adalah sebulan. Sekarang hanya dalam 18 hari dan 20 Hari. Jadi apabila waktu makin singkat bebanan kerja makin bertambah..”

Manakala daripada perspektif lain pula, P12 menyatakan kebolehannya untuk melakukan pelbagai tugas dalam satu masa menjadikan beliau dibebani dengan pekerjaan bukan dalam bidang tugasnya.

“Ada yang mempergunakan saya. Saya sebagai pengurus produksi disuruh buat kerja orang atasan.”

Dalam industri filem dan televisyen, pekerja wanita sering menghadapi cabaran bebanan kerja berlebihan yang dipengaruhi oleh jam kerja yang panjang, tarikh akhir yang singkat dan terpaksa melakukan tugas di luar bidang kuasa. Ini mewujudkan persekitaran kerja yang mencabar di mana tekanan dan stres adalah perkara biasa. Bebanan kerja yang berlebihan, digabungkan dengan jangkaan untuk bertolak ansur dengan keadaan yang sukar, menggambarkan kekaburan dalam kehidupan profesional mereka yang seterusnya membentuk budaya produksi dalam industri kandungan kreatif di Malaysia.

Penipuan bayaran

Selain daripada menghadapi isu bebanan kerja berlebihan, pekerja wanita turut menghadapi eksploitasi seperti penipuan bayaran upah. Menurut (Ahmad Fadhli & Rohani, 2021) bayaran yang diterima oleh pekerja bebas filem dan televisyen adalah berperingkat dan bergantung kepada tempoh penggambaran yang dijalankan. Pembayaran biasanya dibahagikan kepada tiga fasa. Bayaran pada fasa pertama akan dilakukan sebelum penggambaran bermula. Pada fasa kedua bayaran akan diberikan ketika penggambaran sedang berlangsung. Bayaran fasa ketiga pula akan dilakukan apabila projek penggambaran berjaya diselesaikan. Isu penipuan bayaran ini kebiasaannya melibatkan pembayaran di peringkat akhir. Seramai tiga orang daripada

20 orang peserta telah memberikan pandangan dan sebanyak 4 petikan diperoleh daripada temu bual. Seorang peserta iaitu P12 yang bekerja sebagai pengurus produksi telah mengulas mengenai isu penipuan ini. Menurutnya penipuan bayaran akhir adalah perkara biasa yang terjadi dalam produksi.

“Ada yang *shooting*, bayaran akhir sebanyak 30 peratus tidak dapat kerana dapat cek tendang. Semua itu saya sudah lalui.”

Beliau turut menambah kenyataan bahawa kewujudan kontrak dan perjanjian juga tidak mampu untuk mengelakkan daripada berlakunya penipuan.

“Walaupun ada kontrak, akan menyusahkan untuk naik turun mahkamah sekiranya mahkamah memanggil kita ketika waktu penggambaran. Akan mengganggu tugas dan jadual penerbit.”

Situasi ini turut dihadapi oleh peserta P11 yang merupakan juru solek. Menurutnya:

“Dahulu pun ada juga bayaran upah akhir yang tidak dibayar.”

Begitu juga dengan peserta P10 seorang editor yang menghadapi isu yang sama:

“Tetapi apabila saya bekerja sendirian, barulah terasa ada dugaannya. Ini kerana ada yang tidak bayar saya. Itu adalah perkara yang biasa. Alasan mereka kerana tidak ada bajet. Walaupun ada kontrak tetapi ada juga yang tidak membayar.”

Secara konklusinya, isu penipuan bayaran bagi upah akhir adalah perkara biasa yang sering terjadi kepada pekerja wanita tanpa mengira jenis pekerjaan. Bentuk amalan

pembayaran upah akhir menggunakan cek memudahkan berlakunya penipuan. Selain itu, kewujudan kontrak pekerjaan juga dilihat tidak mampu membanteras isu penipuan bayaran akhir. Hal ini demikian kerana kontrak pekerjaan hanya berperanan sebagai formaliti sahaja. Tambahan pula untuk membawa kes penipuan ini ke mahkamah memakan masa yang lama. Secara tidak langsung situasi ini menggambarkan berkaitan ketidaksemaan dan kelemahan sistematik yang wujud dalam industri televisyen dan filem di Malaysia.

Pekerjaan tidak stabil

Isu seperti pekerjaan yang tidak stabil dalam industri televisyen dan filem ini turut menjadi cabaran kepada wanita. Seramai tiga orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak 4 petikan diperoleh daripada temu bual. Pekerjaan di dalam industri televisyen dan filem adalah bersifat ekonomi jangka pendek atau lebih dikenali sebagai '*gig economy*'. Antara ciri-ciri '*gig economy*' ini adalah pekerjaan bebas atau sambilan. Isu seperti tidak dibayar dalam sektor ini adalah perkara biasa dan menjadi risiko berterusan seterusnya menjadi budaya (Dinardi, 2019). Majoriti pekerja industri perfileman di Malaysia adalah terdiri daripada golongan pekerja bebas yang tidak mempunyai pendapatan yang tetap (Ahmad Fadhli & Rohani, 2021). Ketidakstabilan pekerjaan dalam industri televisyen dan filem boleh didefinisikan dalam bentuk pekerjaan berasaskan projek dan bersifat sementara. Menurut peserta P15:

“Waktu awal-awal kerjaya kita kena rasa pengalaman bekerja di lokasi. Sebab kalau dahulu *freelance* apabila ingin mendapatkan projek agak sukar kerana tidak ada media sosial dan *mouth to mouth* seperti sekarang.”

Selain itu juga, pekerjaan dalam bidang ini yang bergantung kepada kontrak berjangka masa pendek menjadikan majikan tidak merasa bertanggungjawab kepada perlindungan keselamatan sosial pekerja. Justeru, menjadi tanggungjawab pekerja bebas untuk menjaga keselamatan dan perlindungan sosial mereka sendiri (Merkel, 2019). Seorang peserta iaitu P14 telah mengulas mengenai isu ketidakstabilan dalam pekerjaan ini. Menurutnyanya:

“Pekerjaan dalam industri ini tidak ada KWSP, Perkeso atau SOCSO.”

Malahan juga, untuk mendapatkan akses ke dalam industri, pekerja wanita turut perlu menanggung ketidakstabilan pekerjaan yang tinggi seperti tiada jaminan kontrak pekerjaan yang berterusan dan prospek kerjaya jangka panjang juga tidak menentu. (Haynes & Marshall, 2018). Malahan pekerja wanita khususnya lebih mudah terdedah kepada ketidakstabilan pekerjaan berbanding pekerja lelaki (Bridges, 2018). Peserta P5 yang bekerja dalam industri penyiaran sebagai pekerja bebas turut bersetuju dengan pandangan tersebut:

“Walaupun minat tetapi tuntutan dan desakan keluarga juga memainkan peranan. Sebab pekerjaan dalam bidang penyiaran ini banyak bergantung kepada *projects* bukan pekerjaan tetap. Saya kehilangan ramai karyawan-karyawan muda kerana mereka mendapat tawaran kerja tetap walaupun dalam bidang lain.”

Pekerjaan dalam industri televisyen dan filem yang berbentuk kontrak jangka pendek menimbulkan cabaran ketidakstabilan kepada pekerja wanita. Berdasarkan analisis ketidakstabilan pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem ini didasari oleh faktor seperti kekurangan keselamatan sosial, kekurangan jaminan pekerjaan dan peluang kemajuan kerjaya yang terhad.

4.3.3 Eksploitasi-Kendiri

Eksploitasi-kendiri terjadi apabila pekerja secara sukarela melaburkan identiti dan minat peribadi mereka dalam pekerjaan mereka. Menurut Nur Kareelawati (2015) menjadi kebiasaan buat pekerja industri televisyen terdedah kepada eksploitasi-kendiri. Hal ini demikian kerana keterujaan yang dimiliki oleh pekerja dalam menjalankan tugas menjadikan mereka tidak kisah untuk bekerja di bawah tekanan. Dalam konteks kajian ini berikut adalah faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya eksploitasi-kendiri kepada wanita Muslim yang bekerja dalam produksi televisyen dan filem di Malaysia dan bilangan petikannya. Secara tidak langsung eksploitasi-kendiri ini mendorong majikan memanfaatkan pelaburan subjektif ini dengan mendorong pekerja bekerja berjam-jam dan menerima keadaan kerja yang buruk kerana dedikasi mereka terhadap karya (Ursell, 2000). Kepuasan dan minat dengan 12 kekerapan petikan, waktu fleksibel dengan tujuh kekerapan petikan dan keperluan untuk kekal relevan sebanyak 2 petikan.

Jadual 4.4: Faktor-faktor eksploitasi-kendiri

Kod	Sub-Tema	Bilangan Petikan
Eksploitasi Kendiri	Kepuasan dan minat	12
	Waktu bekerja yang fleksibel	7
	Keperluan untuk kekal relevan	2

Kepuasan dan minat

Daripada Jadual 4.4, kepuasan dan minat adalah salah satu faktor yang mendorong terjadinya eksploitasi-kendiri kepada pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem. Nur Kareelawati (2015) dan Creus et al. (2020) pula mendedahkan bahawa minat yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaan mereka menjadikan mereka mampu bertahan untuk bekerja dalam keadaan kerja yang bermasalah dan di

bawah tekanan. Menurut Butler dan Russell (2018) walaupun pekerjaan dalam industri ini melibatkan bebanan kerja yang banyak dan waktu bekerja yang panjang, aspek populariti pekerjaan dalam industri televisyen dan filem telah mengaburi kewujudan eksploitasi-kendiri dalam kalangan pekerja. Seramai lapan orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak 12 petikan diperoleh daripada temu bual. Seorang peserta iaitu P9 mengulas mengenai bagaimana minat memotivasikan beliau dalam kerjaya. Menurutnya:

“Untuk bekerja di dalam industri ini perlu ada *passion* dan minat kerana kerja di dalam industri ini tidak tentu masa. Perlu bekerja sampai 3 atau 4 pagi. Untuk bekerja di dalam bidang ini perlu kuat dan tahan tekanan tidak kira sama ada lelaki ataupun perempuan.”

Peserta P19 turut menyatakan pandangan yang sama berkenaan minat menjadi motivasi dalam pekerjaan. Menurutnya:

“Tetapi semuanya berbalik kepada minat. Kalau minat, kerja seteruk mana pun akan membuatkan kita gembira.”

Manakala peserta P14 pula berpendapat bahawa minat dan kepuasan yang diperolehi ketika melihat hasil kerja menjadi motivasi kepadanya.

“Penat memang tersangat-sangat penat dalam keadaan saya umur sudah 41. Saya juga sedang menjalani kemoterapi kerana kanser. Tetapi apabila *shoot* turun naik bukit, berpanas dan berhujan perkara ini memberi semangat sebenarnya sebab kita minat.

Beliau turut menambah mengenai kepuasan yang diperolehi daripada hasil kerja turut menjadi motivasi kepadanya.

Kadang-kadang selesai *shooting* memang akan lesu dan letih. Kaki dan pinggang bengkok. Tetapi apabila saya nampak hasil kerja saya keluar di televisyen tidak ada masalah saya rasa berpuas hati.”

Penyataan mengenai kepuasan terhadap produk yang dihasilkan menjadi motivasi turut disokong dengan kenyataan daripada peserta P15 iaitu:

“Kepuasan adalah apabila produk yang kita hasilkan itu berjaya. Kadang-kadang drama yang saya hasilkan masuk *top five*. Sama ada pengarah, kru-kru dan artis saya menang anugerah.”

Keseluruhannya, pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem sering didorong oleh minat dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Keseronokan dan kepuasan yang didapati daripada pekerjaan digunakan oleh majikan untuk mengerah mereka bekerja melebihi waktu bekerja. Malahan keghairahan yang dimiliki menyebabkan mereka terlalu optimis walaupun perlu bekerja dalam persekitaran kerja yang teruk. Selain itu, kepuasan terhadap karya yang dihasilkan juga menyebabkan mereka mengabaikan kesihatan dan kesejahteraan diri mereka. Secara tidak langsung perbuatan ini membawa kepada eksploitasi-kendiri khususnya dalam kalangan pekerja wanita dan mengaburi eksploitasi yang dihadapi.

Waktu bekerja yang fleksibel

Waktu fleksibel yang dimiliki oleh pekerja wanita turut menjadi faktor terjadinya eksploitasi-kendiri. Fleksibiliti pekerjaan dalam industri televisyen dan filem seperti jadual dan lokasi kerja menjadi tarikan kepada ramai individu (Hesmondhalgh & Baker, 2010; Zoellner & Lee, 2020). Menurut Haynes dan Marshall (2018) walaupun fleksibiliti pekerjaan dalam industri ini dilihat memberi kelebihan kepada pekerja, namun tidak dapat menutupi ciri pekerjaan dalam industri yang mencabar. Selain itu

juga, keadaan kerja yang fleksibel boleh menjadi pedang bermata dua; sama ada memberikan wanita fleksibiliti untuk menguruskan kerja dan keluarga mereka, atau boleh menggalakkan wanita untuk mengeksploitasi diri sendiri (Nur Kareelawati, 2021). Seramai lima orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak 7 petikan diperoleh daripada temu bual. Seorang peserta iaitu P19 mengulas mengenai waktu kerjanya yang fleksibel yang memberikan kelonggaran untuk bekerja dalam jangka masa tidak tetap dalam industri televisyen. Menurutnyanya:

“Waktu bekerja kami adalah fleksibel. Jika kami balik lambat kerja jam 11 pagi atau 1 pagi maka kami akan ada kelonggaran untuk datang kerja lambat sedikit. Jadi tidak ada masalah.”

Peserta P9 turut berpandangan bahawa beliau memilih untuk bekerja dalam bidang penyiaran kerana waktu bekerja yang fleksibel:

“Saya tertarik dengan kerja produksi yang tidak terikat dengan orang dan masa yang tetap. Pada awalnya saya tidak tertarik untuk bekerja di dalam bidang ini. Namun, pekerjaan di dalam bidang produksi ini tidak terikat dengan seseorang dan tidak terikat dengan masa 9 pagi hingga 5 petang.”

Waktu kerja panjang yang digabungkan dengan jadual yang fleksibel, mendorong individu untuk bekerja secara berlebihan membawa kepada eksploitasi-kendiri (Rosidayu Sabran & Nur Kareelawati Abd Karim, 2020). Waktu bekerja yang fleksibel yang dilihat memberikan kelebihan kepada pekerja wanita, secara tidak sedar menyebabkan mereka perlu bekerja secara berlebihan. Situasi ini secara tidak langsung menyebabkan berlakunya kekaburan kepada waktu yang sesuai untuk bekerja dan berehat.

Keperluan untuk kekal relevan

Bentuk pekerjaan dalam industri media kreatif majoritinya berasaskan projek dan kontrak jangka pendek (Brook et al. 2021; de Kloet et al. 2020; Haynes & Marshall 2018; Snowball & Hadisi 2020). Pekerjaan yang berasaskan kontrak ini ditambah lagi dengan lebih bekalan tenaga kerja mahir membawa kepada persaingan sengit untuk pekerjaan. Akibatnya, pencarian pekerjaan seterusnya menjadi keutamaan bagi ramai pekerja bebas (Zoellner & Lee, 2020). Justeru itu, untuk kekal relevan dalam rangkaian kerjaya mereka perlu melakukan pelbagai jenis 'buruh tidak kelihatan' untuk mengekalkan diri mereka dalam pasaran buruh yang sangat kompetitif. 'Buruh tidak kelihatan' merujuk kepada pelbagai jenis kerja yang tidak diiktiraf seperti buruh tidak dibayar untuk mendapatkan peluang pekerjaan masa hadapan dan membina hubungan sosial (Merkel, 2019). Menurut Ursell (2006), pengaruh sistem ekonomi kapitalis yang berkiblatkan keuntungan menggalakkan lagi bentuk eksploitasi-kendiri ini. Justeru, untuk kekal relevan dan dipanggil bekerja dalam projek yang akan datang pekerja wanita akan melakukan pekerjaan bukan dalam bidang kuasa secara sukarela. Peserta P12 mengulas mengenai tindakannya untuk kekal relevan. Menurutnya:

“Jadi saya akan pergi ke set dan apabila tiba-tiba pelakon ekstra tidak ada saya yang akan menjadi pelakon ekstra. Kadang-kadang pengarah nak minum teh tarik saya jadi *handy* buatkan teh tarik. Kadang-kadang saya akan pergi tolong *department* jika mereka tidak cukup pekerja. Jadi *multi-tasking*.”

Begitu juga dengan P11 yang menghadapi situasi yang sama untuk kekal relevan dalam industri:

“Saya akan buat apa sahaja yang disuruh oleh pengarah. Kalau saya disuruh basuh baju saya akan basuh. Disebabkan itu ramai pengarah yang masih menghubungi saya untuk menjadi juru solek artis.”

Dalam konteks kajian ini, pekerja wanita akan melakukan pekerjaan yang bukan dalam bidang kuasa secara sukarela demi kekal relevan dan dipanggil bekerja dalam projek seterusnya. Secara tidak langsung kerelaan ini menjadi faktor yang menyebabkan pekerja wanita terdedah kepada eksploitasi-kendiri tanpa disedari.

4.3.4 Autonomi Kreatif

Nur Kareelawati (2015) dalam kajiannya mendedahkan bahawa budaya terlalu berjaga-jaga dalam saluran televisyen mengehadkan autonomi kreatif pekerja produksi televisyen khususnya penerbit dan penyelidik. Namun begitu, aspek autonomi kreatif dalam konteks kajian ini adalah lebih umum kepada pekerja wanita tanpa mengira jenis pekerjaan dalam industri televisyen dan filem. Kekurangan autonomi kreatif seringkali menjadi cabaran kepada pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem. Autonomi kreatif adalah impian setiap pekerja kreatif kerana dapat memberikan kepuasan dalam berkarya (M. Banks, 2007, hlmn. 55). Selain itu juga, autonomi kreatif juga membantu pekerja untuk mencapai matlamat seni dan sosial serta menyerlahkan potensi mereka. Namun, mereka juga harus bertanggungjawab sepenuhnya terhadap setiap kegagalan dan risiko yang timbul (Zoellner & Lee, 2020). Tambahan, autonomi kreatif turut membolehkan pekerja mempunyai kawalan penuh ke atas proses dan keputusan kreatif mereka (Young, 2023). Hasil daripada analisis data mendapati bahawa terdapat dua faktor yang menghalang pekerja wanita daripada memperolehi autonomi kreatif iaitu kawalan pihak atasan dan kekurangan bajet.

Jadual 4.5: Faktor menghalang autonomi kreatif

Kod	Sub-Tema	Bilangan Petikan
Autonomi Kreatif	Kawalan pihak atasan	3
	Kekurangan bajet	2

Kawalan pihak atasan

Daripada jadual 4.5, didapati faktor yang mengehadkan pekerja wanita mendapat autonomi kreatif adalah kerana terikat dengan kawalan daripada pihak atasan. Setiap keputusan kreatif yang dilakukan oleh pekerja wanita akan ditapis, dikawal dan diputuskan oleh pihak atasan seperti stesen televisyen. Menurut Nur Kareelawati et al. (2020) juga autonomi kreatif memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Tambahan, menurut Deuze dan Prenger (2020) desakan komersial yang berfokuskan keuntungan daripada media arus perdana menjadi faktor yang menghalang pekerja daripada mendapat autonomi kreatif. Kekurangan autonomi kreatif turut mengehadkan kreativiti dan peluang untuk pekerja memperbaiki diri. Seramai tiga orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak tiga petikan diperoleh daripada temu bual. Peserta P16 membincangkan mengenai keterikatan dengan kawalan daripada pihak stesen televisyen daripada perspektif sebagai pengkarya. Menurutnya kawalan daripada pihak stesen televisyen telah menyekat pihak produksi dalam urusan pemilihan pelakon.

“Sekarang stesen yang tentukan pelakon yang mereka mahukan. Kalau pelakon itu tahu bahawa mereka dikehendaki oleh stesen televisyen, mereka akan letak harga.”

Begitu juga dengan peserta P5 yang bersetuju dengan ulasan bahawa mereka menghadapi kekurangan autonomi kreatif dalam menghasilkan kandungan kerana terikat dengan ketetapan dan garis panduan daripada pihak stesen televisyen.

“Kadang-kadang karyawan atau pembuat kandungan terikat dengan apa yang dikehendaki oleh stesen. Contohnya apabila ingin mendapatkan projek karyawan perlu mengikut syarat-syarat yang dikehendaki oleh stesen.”

Kawalan, ketetapan dan garis panduan daripada stesen televisyen telah mengehadkan autonomi kreatif pekerja wanita. Pihak syarikat produksi tidak ada kuasa dalam pemilihan pelakon. Sebarang keputusan di pihak mereka hanyalah berbentuk cadangan sahaja dan bukan ketetapan. Dari sudut pihak penerbit pula, mereka terikat dengan kehendak dan syarat projek. Kandungan yang dihasilkan bukanlah asli akan tetapi hasil olahan demi memenuhi kehendak dan syarat projek. Perkara ini adalah disebabkan oleh ketidakseimbangan struktur kuasa yang dipengaruhi oleh garis panduan penyiar dan pilihan editor (Zoellner, 2020). Malahan juga, berdasarkan hasil analisis fokus pihak stesen terhadap nilai komersial turut membatasi kreativiti pekerja wanita dan kepelbagaian pelakon dalam industri televisyen.

Kekurangan bajet

Daripada jadual 4.5, didapati faktor yang menghalang pekerja kreatif mendapatkan autonomi kreatif adalah kekurangan bajet. Menurut Zoellner dan Lee (2020), tanggungjawab untuk bajet, penjadualan, dan pengambilan pekerja diberikan kepada pekerja bebas yang bertindak sebagai ketua yang memimpin pasukan projek separa bebas. Justeru, pekerja bawahan perlu menerima pengagihan bajet yang telah ditetapkan oleh penerbit. Seramai dua orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak 2

petikan diperoleh daripada temu bual. Seorang peserta iaitu P16 yang bekerja dalam industri perfileman telah mengulas mengenai isu kekurangan bajet ini. Menurutnya kawalan ketat daripada pihak atasan seperti penerbit terhadap bajet menyekat autonomi kreatif pekerja bawahan. Ulasannya:

“Kadang-kadang saya kesian kepada pengurus produksi yang dapat penerbit yang mengawal bajet pada permulaan projek. Ada juga pengurus produksi yang terpaksa keluarkan duit poket sendiri dengan niat mereka boleh buat tuntutan apabila selesai tugas. Tetapi penerbit tidak akan bayar.”

Manakala peserta P14 yang merupakan seorang juru solek pula menyatakan bahawa kekurangan bajet yang diberikan memberi kesan kepada kualiti solekan khususnya solekan kesan khas:

“Harga *make up beauty* dengan *effect* adalah harga berbeza. Jadi apabila kita dapat skrip dan baca ada *scene* yang memerlukan *make up effect* itu yang timbul masalah. Kalau sekali dua kali tidak mengapa. Kalau *effect* yang biasa-biasa contoh tumbuk lebam kita hanya perlu bermain dengan palet *colour* sahaja tetapi apabila melibatkan jatuh berdarah dan luka terbelah. Jadi kita kena pakai barang-barang *effect* yang mahal kerana barang import. Apabila kita beritahu *production* perkara tersebut mereka akan suruh untuk buat *effect* yang biasa-biasa. Tapi apabila di set, pengarah tidak berpuas hati dan mahukan *make up effect* yang *hardcore*. Maknanya kita kadang-kadang kena keluar kos dan bajet sendiri sebab apabila terima *job* kita nak hasil yang terbaik.”

Kekurangan autonomi kreatif akibat daripada bajet yang kurang daripada pihak atasan telah mempengaruhi kebebasan pekerja wanita untuk berkeaktiviti. Proses pengeluaran bajet yang rumit menyukarkan pihak produksi menjalankan gerak kerja mereka. Selain itu, kekangan bajet juga mempengaruhi hasil akhir dan kualiti sesebuah karya pekerja wanita contohnya kualiti solekan kesan khas. Perkara ini bertepatan dengan Nur Kareelawati (2015) yang menyatakan bahawa pekerja bawahan seperti

penerbit mempunyai autonomi kreatif yang terhad disebabkan oleh kawalan pihak pengurusan atasan. Kekurangan kebebasan kreatif juga menjejaskan kehidupan kerja pekerja produksi dan menjadi sebahagian daripada budaya produksi dalam industri televisyen dan filem di Malaysia.

4.3.5 Kesejahteraan Emosi

Konsep kesejahteraan emosi merupakan aspek kritikal yang mempengaruhi produktiviti dan kualiti kerja pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem. Menurut Nur Kareelawati (2015), pemisahan gender dalam budaya produksi televisyen dan filem memberi kesan kepada kesejahteraan emosi pekerja wanita. Wanita dalam industri ini terpaksa menahan emosi negatif di tempat kerja. Mereka sering tertekan untuk mematuhi budaya maskulin yang melarang menunjukkan kelemahan atau meluahkan emosi secara terbuka demi kelihatan profesional. Berdasarkan analisis data yang dijalankan, didapati bahawa konflik dan gangguan seksual adalah antara faktor utama yang menjejaskan kesejahteraan emosi pekerja wanita di tempat kerja.

Jadual 4.6: Faktor menjejaskan kesejahteraan emosi

Kod	Sub-Tema	Bilangan Petikan
Kesejahteraan Emosi	Konflik	8
	Gangguan seksual	4

Konflik

Daripada jadual 4.6, masalah konflik di tempat kerja menjadi budaya produksi yang mengganggu kesejahteraan emosi pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem. Seorang peserta iaitu P14 mengulas mengenai konflik yang berlaku antara pekerja di set penggambaran. Menurutnyanya:

“Pernah jugalah sampai bergaduh di set sebab kadang-kadang apabila tempat sempit dan pernah ada orang tendang beg *make up*.”

Peserta P11 turut bersetuju dengan kewujudan konflik antara pekerja di tempat kerja. Menurutny:

“Kadang-kadang berlaku pertelingkahan di set penggambaran. Kadang-kadang ada yang suka memburuk-burukkan orang.”

Secara kesimpulannya, konflik antara rakan sekerja menjadi budaya produksi dalam set penggambaran. Konflik ini boleh berlaku walaupun disebabkan perkara yang kecil. Tambahan pula, budaya memburuk-burukkan menjadi faktor berlakunya konflik sesama rakan sekerja dalam industri. Justeru itu, tanpa pengurusan konflik yang bagus akan menjejaskan kesejahteraan emosi pekerja wanita.

Gangguan seksual

Gangguan seksual juga menjadi budaya produksi yang memberi kesan kepada kesejahteraan emosi pekerja wanita. Walaupun isu gangguan seksual ini dianggap tabu dan tidak dibincangkan begitu terbuka oleh sebilangan besar peserta, namun tidak dapat dinafikan isu ini masih lagi wujud khususnya kepada wanita yang baru menyertai bidang produksi. Menurut Hennekam dan Bennett (2017), kekerapan gangguan seksual yang berlaku kepada karyawan wanita biasanya dipengaruhi oleh komposisi jantina dalam setiap organisasi atau subsektor. Justeru, tidak hairanlah perkara ini masih wujud oleh kerana bilangan tenaga kerja lelaki lebih dominan berbanding wanita. Malahan menurut Hennekam dan Bennett (2017) gangguan seksual yang berleluasa kepada pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem dilihat sebagai sebahagian daripada budaya dan norma dalam pekerjaan. Menurut mereka juga wanita yang bekerja dalam

subsektor yang didominasi lelaki menghadapi kelemahan berganda kerana ketidakseimbangan kuasa antara gender (Mehta, 2023). Penerimaan gangguan seksual sebagai sebahagian daripada budaya produksi menyebabkan kitaran ini berterusan dan menyukarkan mangsa untuk mendapatkan sokongan (Hennekam & Bennett, 2017). Menurut peserta P12 gangguan seksual terhadap pekerja wanita meninggalkan kesan emosi seperti trauma. Menurutnya:

“Ada kru-kru perempuan yang trauma. Saya dahulu trauma juga kerana ada pihak yang culik saya kerana saya tahu rahsia berkaitan sesebuah produksi. Banyak pekerja wanita yang trauma akibat daripada gangguan seksual.”

Peserta P6 turut memberikan ulasannya berkenaan gangguan seksual berbentuk kata-kata yang berlaku kepada wanita dalam industri:

“Wanita terpaksa menghadapi gangguan seksual seperti lawak lucu daripada pekerja industri.”

Manakala peserta P12 mendedahkan bahawa pengamalan budaya berdiam diri daripada mangsa gangguan seksual ini terus berleluasa dalam industri. Tambahnya:

Ada yang tidak bekerja. Kalau yang bersuami, suami akan melarang mereka daripada bekerja. Kalau ibu tunggal mereka akan bekerja di bidang lain kerana takut terjumpa lagi kerana industri ini kecil. Mereka tidak berani untuk membuat laporan polis kerana malu kerana industri ini tidak besar. Disebabkan itu gangguan seksual ini berleluasa. Contohnya kadang-kadang penerbit tidak datang ke set penggambaran yang ada hanyalah pengurus produksi. Kalau pengurus produksi itu lelaki mereka akan malu untuk mengaku. Kalau mereka mengadu mereka yang akan dituduh gatal. Mereka akan *twist* balik.”

Konklusinya hasil daripada analisis mendedahkan bahawa gangguan seksual meninggalkan kesan emosi seperti trauma kepada pekerja wanita. Selain itu, bentuk pekerjaan dalam industri yang kasual digabungkan dengan normalisasi tingkah laku yang tidak sesuai menyebabkan tekanan emosi dalam kalangan pekerja wanita (Hennekam & Bennett, 2017). Perkara-perkara lucu dianggap sebagai jenaka. Selain itu juga, tiada tindakan yang dikenakan kepada pemangsa. Mangsa yang terkesan dengan gangguan terpaksa berhenti kerja dan bertukar bidang. Dapatan kajian turut mendedahkan mengenai cabaran yang dihadapi oleh pekerja wanita ketika melaporkan mengenai gangguan seksual yang berlaku. Stigma dan ketidakpercayaan daripada pihak atasan terhadap aduan menyebabkan mereka memilih untuk berdiam diri (Gaal, 2020). Sekiranya aduan dibuat, tindakan tersebut boleh memakan diri mangsa. Hal ini demikian kerana, aduan yang dibuat akan diselewengkan. Secara tidak langsung situasi ini menjejaskan kesejahteraan emosi pekerja wanita dalam industri. Hal ini selaras dengan Nur Kareelawati (2015), yang menyatakan bahawa gangguan emosi sering dihadapi oleh wanita ketika bekerja dalam budaya produksi yang dibentuk oleh lelaki.

4.4 Strategi Pekerja Wanita Menangani Cabaran Yang Dihadapi

Hasil daripada analisis data menunjukkan bahawa pekerja wanita dalam industri televisyen dan filem menghadapi pelbagai cabaran. Namun, daripada temu bual yang dijalankan bersama pekerja wanita, penyelidik mendapati mereka yang bekerja sebagai pekerja bawahan hanya mampu menggunakan strategi untuk menangani cabaran berbanding menyelesaikan masalah secara sistematik. Menurut Pitts (2018) pekerja bebas dalam industri kreatif sering bergantung kepada strategi menangani dan bukannya menyelesaikan masalah. Tambahnya, situasi ini disebabkan oleh kekangan struktur dan sifat kompetitif pasaran industri. Persaingan sengit dan tekanan pasaran menjadikannya

mencabar bagi pekerja bebas untuk melaksanakan penyelesaian strategik jangka panjang untuk menangani isu-isu sistematik (Pitts, 2018). Berikut adalah strategi yang digunakan oleh pekerja wanita Muslim untuk menangani cabaran-cabaran dalam industri.

Jadual 4.7: Strategi pekerja wanita menangani cabaran

Tema	Kod	Sub-Tema	Bilangan Petikan
Strategi menangani cabaran	Dinamik kuasa	Persepsi dan Stigma: Profesionalisme	10
	Eksplotasi	Isu kadar upah: Bertolak-ansur	7
		Waktu bekerja tidak menentu: Sokongan	3
		Pekerjaan tidak stabil: Pengurusan Kewangan	2
	Eksplotasi sendiri	-	0
	Autonomi kreatif	-	0
	Kesejahteraan emosi	Gangguan seksual: Sentiasa berwaspada	2
		Konflik: Pengurusan emosi	2

4.4.1 Strategi menangani cabaran dinamik kuasa

Untuk menangani dinamik kuasa seperti persepsi dan stigma, berikut adalah strategi yang digunakan oleh pekerja wanita.

Persepsi dan stigma: Profesionalisme

Menurut Nur Kareelawati (2015) sikap profesionalisme menjadi motivasi kepada pekerja wanita untuk bekerja dalam industri kandungan kreatif. Dalam konteks kajian ini, sikap profesionalisme yang ditonjolkan adalah sebagai satu strategi untuk menangkis persepsi dan stigma yang wujud terhadap pekerja wanita. Seramai tujuh orang daripada 20 orang peserta dan sebanyak 4 petikan diperoleh daripada temu bual.

Seorang peserta iaitu P19 mengulas tentang bagaimana beliau mengamalkan sikap profesional ketika berurusan dengan pekerja lelaki. Menurutnya:

“Tetapi setakat ini mungkin saya nampak sahaja lembut, tetapi saya ada ketegasan saya sendiri. Saya tahu apa yang saya lakukan jadi orang tak boleh main-mainkan saya. Tetapi saya bukan sejenis orang yang garang tidak tentu pasal. Saya suka berkawan tidak kira sesiapa sahaja. Dari situ timbul orang percaya dan hormat kita. Saya baik dengan orang maka orang akan berbaik dengan saya.”

Namun, menurut peserta P15, sikap profesional yang ditonjolkan mestilah dalam imej yang dilihat matang dan tegas. Tambahnya:

“Tetapi kebanyakan perempuan dalam industri kena berperwatakan kasar. Sebab kalau berjiwa lembut agak susah. Kalau di set mesti kena tegas dan cekap.”

Begitu juga dengan pandangan P12 yang bersetuju bahawa pekerja wanita perlu menunjukkan sikap profesional dan matang ketika bekerja.

“Tetapi apabila kita sebagai wanita matang, mereka akan hormat kita. Kita kena tunjukkan yang kita adalah seorang ketua yang bagus. Dapat selesaikan masalah mereka dan berjuang untuk bayaran mereka kalau sudah sampai masanya.”

Secara kesimpulannya sikap profesionalisme merupakan strategi yang digunakan oleh tenaga kerja wanita untuk menangani cabaran seperti persepsi dan stigma ketika bekerja dalam industri penyiaran dan perfileman. Sikap atau identiti profesional yang diamalkan merupakan antara bentuk proses rundingan yang berlaku kepada pekerja media di dalam sesebuah produksi. Sikap profesional yang ditonjolkan adalah berbentuk maskulin seperti tegas, cekap dan matang. Sikap profesional ini

digunakan sebagai mekanisme bagi mengatasi sebarang diskriminasi yang berlaku di tempat kerja.

4.4.2 Strategi menangani cabaran eksploitasi

Untuk menangani isu eksploitasi seperti isu kadar upah, waktu bekerja tidak menentu, dan pekerjaan tidak stabil berikut adalah strategi yang digunakan oleh pekerja wanita.

Isu kadar upah: Bertolak ansur

Antara bentuk eksploitasi yang sering berlaku kepada tenaga kerja produksi perfileman adalah seperti isu kadar upah dan penipuan bayaran. Untuk menangani cabaran tersebut pekerja wanita mengamalkan sikap bertolak ansur dengan kesusahan yang dihadapi. Peserta P10 memberi ulasan tentang situasi penipuan bayaran:

“Ada yang tidak bayar saya. Itu adalah perkara yang biasa. Alasan mereka kerana tidak ada bajet. Tetapi bukan selalu. Walaupun ada kontrak tetapi ada juga yang tidak membayar. Tetapi tidak teruk. Alhamdulillah saya rasa terlindung kerana atas niat kita. Kita kerja untuk mencari rezeki.”

Peserta P11 turut mengamalkan sikap bertolak-ansur walaupun tidak mendapat bayaran upah.

“Kadang-kadang ada kawan-kawan yang panggil untuk *make up shooting* dan tidak berbayar. Jadi tak apalah tidak ada rezeki saya. Saya anggap macam tulah.”

Begitu juga dengan peserta P4 yang sentiasa bertolak-ansur dengan kesusahan ketika bekerja. Menurutnya:

”Kita fikir bekerja untuk mencari rezeki, dan bersyukur kerana kita ada kerja kerana pada zaman sekarang tidak semua orang mudah untuk mencari kerja. Dan kerja itu pula sesuai dengan kelulusan dan minat.”

Sikap bertolak ansur yang diamalkan oleh pekerja wanita dalam industri ini mendedahkan mengenai ketakberkuasaan (*powerlessness*) pekerja wanita untuk mendapatkan hak mereka. Menurut Nur Kareelawati (2015) pekerja industri kandungan kreatif sering mengamalkan budaya bertolak-ansur untuk menangani isu kadar bayaran upah yang rendah yang seterusnya membawa kepada eksploitasi. Pekerja bebas seperti pekerja di sebalik tabir dalam industri televisyen dan filem sering menghadapi cabaran untuk mendapatkan hak pekerjaan mereka. Pekerja wanita hanya mampu melihat isu ini sebagai isu di luar jangkauan mereka dalam menyelesaikan. Situasi ini boleh dikaitkan dengan sifat industri yang bebas di mana berlakunya kekurangan ruang untuk membuat aduan, kekurangan akses kepada persatuan dan pengamal sumber manusia. Selain itu, bagi menjaga hubungan yang baik dengan pihak industri mereka juga terpaksa menerima segala ketidakadilan dalam isu bayaran dan upah (Jones & Pringle, 2015).

Waktu Bekerja Tidak Menentu: Sistem sokongan sendiri

Waktu bekerja dalam industri televisyen dan filem adalah bersifat tidak menentu. Justeru, perkara ini memberikan cabaran kepada pekerja wanita yang berkeluarga. Berdasarkan temu bual, pekerja wanita mengalami kesukaran dalam menguruskan komitmen mereka sebagai ibu dan pekerja. Untuk menangani cabaran tersebut pekerja wanita mendapat sokongan daripada pasangan keluarga, penjaga dan pusat jagaan anak-anak. Peserta P9 memberi ulasan mengenai sokongan yang diterima daripada pasangan membantu mengatasi cabaran ini. Menurutnya:

“Kalau kita jadikan perkara itu sebagai halangan, sukar untuk kita maju ke hadapan. Saya tidak kata perkara itu menjadi satu alasan, tetapi dengan sokongan daripada suami saya dan *baby sitter* membantu saya.”

Namun begitu bagi ibu tunggal seperti Peserta P5 beliau mendapat sokongan daripada pihak keluarga mentua dan pusat jagaan anak-anak. Menurutnya:

“Jadi bila sebagai *single mom* kita akan dapat bantuan dari *daycare* ataupun keluarga mentua. Jadi maknanya kalau *shooting* habis lambat, saya akan *extend hours* di *daycare* ataupun *arrange* anak-anak pergi rumah mentua.”

Secara kesimpulannya, sokongan daripada pasangan, keluarga dan pusat jagaan membantu tenaga kerja wanita mengurus dwi-peranan yang dimiliki oleh pekerja wanita. Menurut Alacovska dan Bissonnette (2021) sokongan bersama mampu membantu pekerja wanita menghadapi sebarang bentuk kecemasan atau kejadian yang tidak dijangka. Corak sokongan yang wujud ini terhasil daripada rasa empati dan keteguhan yang mengukuhkan lagi hubungan kekeluargaan (Alacovska & Bissonnette, 2021).

Pekerjaan Tidak Stabil: Pengurusan kewangan

Pekerjaan tidak stabil menuntut seseorang yang berkecimpung dalam bidang tersebut untuk celik kewangan. Begitu juga P14, beliau juga menyatakan bahawa perlunya kepada pengurusan kewangan yang baik dengan membuat simpanan dan caruman insurans. Menurutnya:

“Tetapi apabila kita pandai uruskan kewangan dan ada simpanan. Walaupun pekerjaan di dalam industri ini tidak ada KWSP, Perkeso atau SOCSO kita kena pandai menyimpan. Dan KWSP sekarang sudah boleh

mencarum sendiri. Dan kena ada insurans jika kita sakit. Jadi kena pandai uruskan sebab bayaran biasanya akan dapat sekali gus.”

Kenyataan ini disokong P12 yang telah mengambil langkah yang terbaik dengan mengurus kewangannya. Menurutnya:

“Kalau sudah dapat bayaran upah secara berperingkat kenalah pandai urus dengan buat simpanan dan tabungan. Projek tidak akan selalu ada kerana ikut garis masa pihak produksi. Kalau tak susah nak bertahan.”

Secara kesimpulannya, pengurusan kewangan yang berkesan membantu pekerja wanita mengurus ketidakstabilan ekonomi dalam pekerjaan yang bersifat kontrak jangka pendek. Pekerja wanita ini mengurus kewangan mereka dengan membuat caruman KWSP sendiri. Selain itu, langkah menyimpan dan menabung juga turut diamalkan mereka. Ilmu pengurusan kewangan membantu pekerja wanita merancang masa hadapan dan mencapai kebebasan kewangan (Sulhan & Choiruddin, 2021).

4.4.3 Strategi menjaga kesejahteraan emosi

Gangguan Seksual: Sentiasa waspada

Bagi mengelakkan diri daripada menjadi mangsa gangguan seksual peserta wanita menggunakan strategi sentiasa berwaspada. P16 menyatakan beliau berwaspada dengan membuat pemeriksaan latar belakang sebelum menyertai sesebuah produksi.

Menurutnya:

“Tetapi itu saya kata dari awal lagi kita kena tengok kalau nak masuk mana-mana produksi kita kena tengok dan tapis awal. Kena kaji siapa pengarah yang terlibat, kalau dia seorang kaki perempuan janganlah terlibat. Kadang-kadang dengan kru pun mereka boleh main-main.

Begitu juga dengan pelakon, kalau aku bekerja dengan mereka adakah membantu aku atau merosakkan aku?”

Manakala peserta P6 pula berwaspada dengan memahami bahasa tubuh pekerja lelaki untuk mengelakkan daripada menjadi mangsa gangguan seksual.

“Kalau berumur dan matang macam saya kurang berlaku layanan yang berbeza. Cuma di atas saya akan ada penerbit eksekutif dan penerbit bersekutu. Maka mereka inilah yang akan ambil kesempatan. Tetapi disebabkan saya sudah matang dan faham bahasa tersirat dan tersurat tubuh mereka jadi saya boleh elak.”

Secara kesimpulannya, pekerja wanita mengaplikasikan kaedah sentiasa berwaspada bagi mengelakkan daripada menjadi mangsa gangguan seksual. Kewaspadaan ini hanya ada pada wanita yang telah berkecimpung lama dalam bidang ini. Namun, bagi wanita muda yang baru menceburi bidang produksi mereka mungkin tidak menyedari perkara sebegini. Justeru, strategi penyelesaian sendiri sahaja tidak berkesan untuk membanteras isu gangguan seksual terhadap tenaga kerja wanita.

Konflik: Pengurusan Emosi (*emotional labour*)

Pengurusan emosi dalam pekerjaan kreatif memainkan peranan penting untuk mendapatkan kesejahteraan emosi pekerja wanita. Aspek kesejahteraan emosi ini bersangkut paut dengan konsep pengurusan emosi (*emotional labour*) yang membawa maksud usaha pekerja mengawal emosi negatif untuk memenuhi tuntutan pekerjaan Hoschild (2012). Selain itu juga, konsep pengurusan emosi bukan sahaja berfungsi sebagai strategi untuk berurusan dengan klien akan tetapi juga melibatkan strategi berurusan dengan pihak pengurusan (Butler & Russell, 2018). Hasil analisis data temubual mendedahkan bahawa pekerja wanita mengamalkan pengurusan emosi untuk

menangani konflik yang berlaku ketika bekerja dalam industri televisyen dan filem. Menurut peserta P8 beliau memandang dari sudut positif apabila sesebuah konflik berlaku:

“Yang penting *department* kita jaga kerja kita dan hal kita, jangan masuk campur kerja orang contoh jangan banyak mulut. Tetapi bagi saya apabila kita buat pekerjaan ini apabila kita bergaduh sebaik sahaja *wrap* [selesai penggambaran] maka perkara tersebut akan habis di situ sahaja. Tak perlu simpan dalam hati. Bila kita *shoot* filem sebulan. Masing-masing sudah penat dia penat dan tidak cukup tidur.”

Peserta P11 mengakui bahawa konflik adalah perkara yang tidak dapat dielakkan di tempat kerja. Jadi beliau turut melakukan hal yang sama apabila berhadapan dengan konflik di tempat kerja. Menurutnya:

“Kadang-kadang apabila berlaku pertelingkahan di set penggambaran saya tidak ambil kisah sangat. Jadi apabila berlaku pertelingkahan di set kita selesaikan di set sahaja. Kadang-kadang ada yang suka memburuk-burukkan orang. Saya di set saya tak ambil kisah kerana saya buat kerja saya sendiri.”

Konklusinya, pengamalan konsep pengurusan emosi ini membantu pekerja wanita mengawal emosi untuk mengekalkan persekitaran dan hubungan profesional yang positif dalam set penggambaran. Justeru, dalam konteks kajian ini, pengurusan emosi digunakan pekerja wanita sebagai salah satu strategi untuk menghindari konflik di tempat kerja. Perkara ini bertepatan dengan konsep budaya produksi oleh Nur Kareelawati (2015) yang menyatakan bahawa wanita terpaksa menyembunyikan perasaan marah ataupun malu ketika bekerja untuk dianggap profesional ketika menjalankan tugas.

4.5 Kesimpulan

Secara kesimpulannya kajian ini telah menjawab persoalan kajian yang telah dinyatakan sebelum ini. Hasil kajian mendapati terdapat beberapa ciri budaya produksi iaitu dinamik kuasa terhadap pekerja wanita iaitu kewujudan hierarki dalam organisasi, persepsi dan stigma kepada pekerja wanita, pengasingan gender, dominasi lelaki, serta diskriminasi gender, agama dan bangsa. Selain itu, pekerja wanita turut menghadapi cabaran seperti eksploitasi, eksploitasi-kendiri, autonomi kreatif yang terhad dan kesejahteraan emosi terganggu ketika bekerja. Penyelidik turut mendapati bahawa pekerja wanita turut mengaplikasikan beberapa strategi untuk menangani cabaran yang dihadapi. Bab seterusnya akan membincangkan tentang rumusan, implikasi kajian, cadangan dan kesimpulan yang dapat dibuat daripada kajian ini.