ANALISIS RESEPSI ETOS KERJA DALAM DRAMA KOREA START-UP

SKRIPSI

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

Diajukan Oleh:

Daffa Arka Rahina / 18321160

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

2022

ANALISIS RESEPSI ETOS KERJA DALAM DRAMA KOREA START-UP

SKRIPSI

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

Diajukan Oleh:

Daffa Arka Rahina / 18321160

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

2022

USULAN PENELITIAN SKRIPSI

ANALISIS RESEPSI ETOS KERJA DALAM DRAMA KOREA START-UP

Disusun oleh

DAFFA ARKA RAHINA

18321160

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

Tanggal: 31 Oktober 2022

Dosen Pembimbing Skripsi,

Ratna Permata Sari, S,I.Kom, M.A.

NIDN 0509118601

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS RESEPSI ETOS KERJA DALAM DRAMA KOREA START-UP

Disusun oleh

DAFFA ARKA RAHINA

18321160

Telah dipertahankan dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi

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

Indonesia Tanggal: 27 Desember 2022

Dewan Penguji:

1. Ketua: **Ratna Permata Sari, S,I.Kom, M.A.**
   NIDN **0509118601** (.....)

2. Anggota: **Ida Nuraini Dewi Kodrat Ningsih, S.I.Kom., M.A.**
   NIDN **0523098701** (.....)

Mengetahui

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

Iwan Awaluddin Yusuf, S.IP., M.Si., Ph.D

NIDN 050603820

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Daffa Arka Rahina

Nomor Mahasiswa : 18321160

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

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

Demikian pernyataan ini saya setujui dengan sesungguhnya.

Yogyakarta, 31 Oktober 2022

Yang menyatakan,

Materai Rp. 10.000

(.....)

Daffa Arka Rahina

(18321160)

MOTTO

“You are more than you think”

PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan kepada:

1. Keluargaku
2. Para sahabat-sahabatku.
3. Kamu yang akan atau masih berjuang.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang memberi rahmat dan nikmat di dunia, yang selalu memberi kekuatan serta kemudahan jalan kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi berjudul "Analisis Resepsi Etos Kerja Dalam Drama Korea Start-Up". Tak lupa berbagai pihak serta orang-orang yang berperan sebagai perantara Allah dalam memberikan kekuatan dan kemudahan jalan. Dengan jumlah yang tak terhingga, peneliti sampaikan terima kasih kepada:

1. Ratna Permata Sari, S,I.Kom, M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas waktu, bimbingan, arahan, serta masukan kepada peneliti. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu menyertai Ibu.
2. Bapak, Ibu, Mas, dan Mbakku yang selalu memberi kekuatan, motivasi moral maupun spiritual, semangat, dan pengingat untuk segera menyandang gelar sarjana.
3. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas ilmu, pengetahuan, dan pembelajaran yang tak ternilai dan membawa peneliti menjadi seorang sarjana.
4. Segenap Staff dan karyawan Divisi Akademik, Divisi Perkuliahan dan Divisi Umum Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Indonesia, terimakasih atas waktu, informasi, dan bantuan yang diberikan kepada peneliti dalam proses menuntaskan Tugas akhir ini.
5. Untuk Nadifa Punagi yang selalu menjadi orang pertama pendengar, penyemangat, dan pendorong peneliti.
6. Untuk grup Kerang Waring yang selalu menjadi teman berkeluh kesah, pemberi solusi, dan penghujat peneliti, Mujib, Fahmi dan Aji.
7. Untuk anak-anak Ibu Ratna, teman seperbimbingan semoga keberkahan selalu bersama kita dan sukses selalu.

8. Untuk segenap manusia dalam grup Tepok Bulu yang menemani peneliti agar tetap sehat jasmani.
9. Untuk para narasumber yang sudah berkenan untuk memberikan waktu menceritakan kisahnya dan telah membantu peneliti.
10. Untuk seluruh teman-teman Ilmu Komunikasi 2018 terimakasih telah menjadi karakter dalam cerita perjalanan menempuh gelar sarjana.
11. Untuk aku sendiri atas segala kekuatan, keluh, peluh, tangis, cerita dan segala hal yang telah kamu lakukan. Terimakasih untuk tetap berjalan dan bertanggung jawab atas pilihanmu.

Peneliti menyadari masih banyak ketidaksempurnaan pada skripsi ini baik dari isi maupun cara penyajiannya, segala kritik dan saran yang membangun peneliti harapkan untuk pengembangan penelitian yang lebih baik di masa depan. Semoga tugas akhir ini dapat menginspirasi dan bermanfaat bagi seluruh insan. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 31 Oktober 2022

Penulis

Daffa Arka Rahina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **ii**
USULAN PENELITIAN SKRIPSI ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iv**
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**
BAB I **15**
A. LATAR BELAKANG 15
B. RUMUSAN MASALAH 19
C. TUJUAN PENELITIAN 19
D. MANFAAT PENELITIAN 19
1. Manfaat Akademis 19
2. Manfaat Praktis 20
E. TINJAUAN PUSTAKA 20
1. Penelitian Terdahulu 20
2. Landasan Teori 25
F. METODE PENELITIAN 31
1. Paradigma Penelitian 31
2. Jenis dan Pendekatan Penelitian 32
3. Waktu dan Lokasi Penelitian 33
4. Narasumber / Informan Penelitian 33
5. Pengumpulan Data 34
6. Metode Pengumpulan Data 34
7. Analisis Data 35

BAB II **37**
A. Profil Singkat Drama Start-Up 37
B. Sinopsis Start-Up 37
C. Karakter dalam Drama Start-Up 39
1. Seo Dal Mi 39
2. Nam Do San 40
3. Han Ji Pyeong 40
4. Won In Jae (Seo In Jae) 41
BAB III **43**
A. Penonton Serial Drama Korea Start-Up 43
1. Platform yang Digunakan 43
2. Pola Menonton Drama Korea Start-Up 45
3. Ketertarikan terhadap Serial Drama Korea Start-Up 46
B. Pemahaman Etos Kerja 49
C. Resepsi Etos Kerja 52
1. Kerja Keras 52
2. Tanggung Jawab 58
3. Kreativitas 64
4. Kerja Sama 70
5. Kompetisi 75
6. Disiplin Waktu 80
7. Rasa Adil 84
8. Kemurahan Hati 88
D. Analisis Data 92
BAB IV **95**
PENUTUP **105**
A. Kesimpulan 105
B. Keterbatasan Penelitian 106
C. Saran 106
DAFTAR PUSTAKA **107**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Model Encoding-Decoding Stuart Hall	25
Gambar 2.1	Poster Serial Drama Korea Start-Up	37
Gambar 2.2	Tokoh Seo Dal Mi diperankan Bae Suzy	39
Gambar 2.3	Tokoh Nam Do San diperankan Nam Joo Hyuk	40
Gambar 2.4	Tokoh Han Ji Pyeong diperankan Kim Seon Ho	41
Gambar 2.5	Tokoh Won In Jae/Seo In Jae diperankan Kang Han Na	41
Gambar 3.1	Scene Nilai Etos Kerja (1) Kerja Keras	52
Gambar 3.2	Scene Nilai Etos Kerja (2) Tanggung Jawab	58
Gambar 3.3	Scene Nilai Etos Kerja (3) Kreativitas	64
Gambar 3.4	Scene Nilai Etos Kerja (4) Kerja Sama	70
Gambar 3.5	Scene Nilai Etos Kerja (5) Kompetisi	75
Gambar 3.6	Scene Nilai Etos Kerja (6) Disiplin Waktu	80
Gambar 3.7	Scene Nilai Etos Kerja (7) Rasa Adil	84
Gambar 3.8	Scene Nilai Etos Kerja (8) Kemurahan Hati	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perbandingan dengan Penellitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Profil Responden	43
Tabel 3.2	Resepsi Nilai Kerja Keras	58
Tabel 3.3	Resepsi Nilai Tanggung Jawab	63
Tabel 3.4	Resepsi Nilai Kreativitas	69
Tabel 3.5	Resepsi Nilai Kerja Sama	74
Tabel 3.6	Resepsi Nilai Kompetisi	79
Tabel 3.7	Resepsi Nilai Disiplin Waktu	84
Tabel 3.8	Resepsi Nilai Rasa Adil	88
Tabel 3.9	Resepsi Nilai Kemurahan Hati	92
Tabel 4.1	Matriks Resepsi Adegan Drama Korea Start-Up	98

ABSTRAK

Arka Rahina, Daffa. (18321160). Analisis Resepsi Etos Kerja dalam Drama Korea Start-Up. (Skripsi Sarjana). Program studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

Drama Start-Up merupakan tayangan serial drama Korea Selatan yang sangat populer di Indonesia. Popularitasnya membuat penonton terbagi dua kubu yaitu Tim Do-San dan Tim Ji-Pyeong. Drama ini juga populer berkat tema perusahaan rintisan *(startup)* di tahun 2020. Animo masyarakat yang tinggi akan tayangan *Start-Up* menjadikan drama ini sebagai objek penelitian karena peneliti ingin melihat bagaimana resepsi etos kerja dalam serial drama korea *Start-Up*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan subjek merupakan kelompok generasi milenial yang berada pada *range* usia 23-39 tahun. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dengan dasar pertanyaan resepsi analisis terhadap serial drama Korea *Start-Up.* Data primer diperoleh langsung dari responden berdasarkan hasil wawancara yang berupa data diri responden serta hasil dari beberapa pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti. Pemaknaan yang ditemukan yaitu secara seluruh jawaban responden berada pada Dominan Hegemonik terhadap adanya etos kerja didalam tayangan drama tersebut. Poin-poin posisi dominan tersebut yaitu pada nilai tanggung jawab, kreativitas, kompetisi, dan kemurahan hati. Lalu terdapat tiga poin etos kerja mendapatkan jawaban negosiasi yaitu kerja keras, disiplin waktu, dan rasa adil meskipun jawaban responden ini merupakan jawaban minoritas. Jawaban negosiasi hanya ditemukan di masing-masing poin satu responden. Sedangkan jawaban oposisi dari salah satu responden pada poin kerja keras. berdasarkan hasil yang didapat dari responden dapat diketahui generasi milenial memiliki pandangan yang sama tentang etos kerja didalam drama *Start-Up.*

Kata Kunci: Drama Korea, Start-Up, Etos Kerja, Resepsi, Muda

ABSTRACT

Arka Rahina, Daffa. (18321160). Analysis of Work Ethic Reception in Start-Up Korean Dramas. (Bachelor's Thesis). Department of Communication Science, Faculty of Psychology and Socio-Cultural Sciences, Islamic University of Indonesia.

Drama Start-Up is a South Korean drama series that is very popular in Indonesia. Its popularity makes the audience divided into two groups, namely Team Do-San and Team Ji-Pyeong. This drama is also popular thanks to the theme of startups in 2020. The high public interest in Start-Up shows makes this drama an object of research because researchers want to see how the reception of work ethic in the Korean drama series Start-Up is. This study uses a qualitative method with the subject is a group of millennials who are in the age range of 23-39 years. Data collection using the interview method on the basis of reception questions analysis of the Korean drama series Start-Up. Primary data were obtained directly from respondents based on the results of interviews in the form of respondent's personal data and the results of several questions asked by researchers. The meaning found is that all of the respondent's answers are in the Hegemonic Dominance towards the work ethic in the drama. The dominant position points are the values of responsibility, creativity, competition, and generosity. Then there are three points of work ethic to get negotiated answers, namely hard work, time discipline, and a sense of fairness even though this respondent's answer is a minority answer. Negotiated answers are only found in each point of one respondent. While the opposition answer from one of the respondents on the point of hard work. Based on the results obtained from the respondents, it can be seen that the millennial generation has the same view of the work ethic in the Start-Up drama.

***Keywords**: Korean Drama, Start-Up, Work Ethic, Reception, Youth*

BAB I

A. LATAR BELAKANG

Generasi adalah sebuah keajaiban yang disebabkan oleh adanya sebuah perbedaan umur atau usia lahir antara sekelompok orang dengan kumpulan lain. Menurut Mannheim (1952) & Pilcher (2017), hal ini dihasilkan karena kemiripan keajaiban sosial diantaranya usia, ragam pengalaman, dan ragam pandangan. Selain itu, jika individu memiliki tahun kelahiran yang sama dan jangka waktu 20 tahun, mereka diklasifikasikan sebagai generasi yang sama (Mannheim, 1952; Pilcher, 2017). Menurut Strauss dan Howe (2000), tahun kelahiran Y atau Milenial berlangsung dari 1982 sampai 2002. Oleh karena itu, periset mengambil kesimpulan bahwa generasi milenial memiliki rentang kelahiran dari tahun 1982 hingga 2002.

Informasi yang sudah dirangkum oleh Bayu (2021) penulis Katadata menampilkan pada tahun 2020 hasil populasi Indonesia yang dirangkum oleh Sensus Penduduk menggapai 270,2 juta penduduk. Besaran ini bertambah 32,6 juta penduduk dibanding satu dekade lalu. Generasi milenial dan Z ditemukan sebagai generasi yang mendominasi penduduk Indonesia tercatat di tahun 2020. Populasi tercatat sebesar 74,93 juta penduduk dari jumlah keseluruhan merupakan generasi Z yang lahir di tahun 1997 sampai 2012. Sedangkan generasi milenial yang lahir di tahun 1981-1996 mencapai 69,38 juta penduduk dari jumlah keseluruhan populasi Indonesia pada tahun 2020.

Generasi milenial dikenal sebagai generasi yang akrab dan familiar dengan kecanggihan teknologi di era 4.0. Segala hal yang berkaitan dengan teknologi seakan memiliki daya tarik tersendiri bagi generasi ini. Teknologi menawarkan berbagai kemudahan bagi penggunanya hingga tidak jarang kemudahan tersebut terlampau jauh dari kemampuan penggunanya sendiri, sehingga kecanggihan teknologi terkadang kurang diminati oleh generasi pendahulu Milenial yang merasakan urgensi dalam menguasai dan menggunakan teknologi jenis baru tidak sebesar apa yang dirasakan generasi Milenial.

Menurut R Willya Achmad W, dkk. (2019) sikap dan keseharian dari generasi milenal di usia 18-40 tahun memiliki rasa antusias yang tinggi terhadap penggunaan teknologi, namun hal ini juga mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Pengaruh dari teknologi memiliki dampak yang secara sederhana ada dua. Dampak pertama, sisi positif adalah memudahkan penggunanya dalam beraktivitas dan menemukan kabar namun, sisi

negatifnya adalah manusia menjadi egois, serba instan, dan interaksinya dengan lingkungan sekitarnya menjadi buruk.

Dewasa ini, salah satu fenomena yang terjalin di warga serta dunia kerja merupakan kerap ditemuinya karyawan yang berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu yang relatif pendek. Walaupun bisa dikira selaku fenomena, perihal ini telah sangat kerap terjalin serta apalagi telah jadi perihal yang lumrah dicoba oleh warga. Dalam disiplin ilmu psikologi industri serta organisasi, fenomena ini sering diucap dengan istilah *job-hopping* serta individu yang kerap melakukan pergantian pekerjaan ini diucap sebagai *job-hopper* (Khafsin, 2016).

Sebastian, Amran, serta Youthlab (2016) menerangkan kalau ada sebagian ciri dari generasi milenial, ialah bersama-sama, merubah, berkumpul, berorientasi keluarga, pergantian generasi, pencari ide, tersambung, serta percaya dan yakin pada diri sendiri. Tidak hanya hal yang sebelumnya disebutkan, generasi milenial biasanya dicirikan dengan kemauan untuk leluasa beraktifitas, menggemari fleksibilitas, menggemari keterbukaan, serta bisa memandang kasus dalam perspektif yang berbeda (Suryaratri serta Abadi, 2018). Tetapi, bagi Pasieka (dalam Hanus, 2016) generasi milenial mempunyai tanggung jawab yang kurang akan organisasi, hingga membuat kelompok milenial kerap mengambil keputusan untuk berganti-ganti pekerjaan. Generasi milenial, terus menjadi kerap berpindah pekerjaan berarti orang tersebut tercantum orang yang "laku" di industri (Purwandi, 2016).

Informasi generasi milenial kerap berpindah pekerjaan sebagian riset menampilkan kalau kelompok pekerja dari milenial mempunyai tingkatan *job hopping* yang lebih tinggi dibanding kelompok usia yang lalu. Survei dari Deloitte Millennial Survey (2016) riset dicoba kepada 7792 orang kelompok milenial di 29 negara (tercantum 300 individu pegawai di Indonesia) memberikan sebuah perkiraan kalau di tahun 2020 ada 66% pegawai yang hendak berhenti dari pekerjaan, 27% hendak bertahan di pekerjaannya, serta 7% yang tersisa tidak mengenali hendak berhenti ataupun melanjutkan. Pada kelompok 66% yang melaporkan akan berhenti dari pekerjaan, 44% melaporkan hendak berhenti dalam waktu kurang dari 2 tahun, sebaliknya 22% yang tersisa melaporkan hendak berhenti kisaran 2 sampai 5 tahun yang hendak tiba (Deloitte, 2016).

Etos kerja menurut yang tercantum pada Kamus Besar Bahasa Indonesia dipaparkan

kalau etos merupakan pemikiran hidup spesial dan lain dari yang lain serta juga berasal sesuatu kalangan warga. Sebaliknya kata kerja di sini memiliki makna yaitu adalah karakter yang khas dari semangat dan kepercayaan sesuatu golongan. Etos kerja merupakan motor pendorong daya produktif dari bermacam seminar serta lokal karyanya senantiasa ditunjukkan, kalau Indonesia memiliki etos kerja yang masih rendah. Sebaliknya etos kerja bagi Max Weber merupakan perilaku warga terhadap arti kerja, ialah bekerja selaku motor penggerak kesuksesan serta pertumbuhan bisnis. Etos kerja ialah fenomena sosiologis, serta keberadaannya dibangun oleh ikatan penciptaan yang mencuat dari timbulnya struktur ekonomi warga. Dalam mengalami ataupun berhubungan dengan area, etos kerja berkaitan dengan kemampuan serta keadaan manusia.

Etos kerja dapat dimaksud selaku landasan terutama untuk sikap pemikiran yang benar ataupun salah. Setelah itu, bila mengamati konsep moralitas itu sendiri hingga etos jadi yang sangat mendasar dari seorang, yang hendak pengaruhi kondisi dirinya dalam perilakunya. Bisa dikatakan kalau etos kerja ialah perilaku ataupun etika yang dipunyai seorang dalam melaksanakan pekerjaan (Ruky, 2003).

Sesungguhnya di dalam tiap orang etos kerja yang menempel telah terdapat, cuma saja kualitasnya yang berbeda-beda, misalnya etos kerja yang dimilikinya itu negatif hingga hendak timbul mungkin besar orang tersebut tidak bisa membagikan capaian yang sangat besar sebab minimnya rasa kepedulian hendak kedudukannya dalam proses pencapaian tujuan industri, berbanding terbalik dengan pegawai yang mempunyai etos kerja positif, mereka cenderung sadar tentang berartinya membagikan capaian serta sikap yang optimal di tempatnya bekerja. Pegawai dengan etos kerja yang positif hendak senantiasa bekerja dengan penuh rasa bahagia serta kebanggaan, memiliki tingkatan motivasi serta disiplin yang besar, berintegritas, bertanggung jawab, giat, mempunyai inisiatif besar dan loyal pada industri.

Etos Kerja yang berkembang di generasi Milenial diantaranya adalah, sukar mengikuti peraturan yang tradisional atau konvensional dari lokasi bekerja. Sikap mayoritas generasi Milenial melakukan pekerjaanya dengan cara yang efisien dan mendapatkan hasil maksimal tidak dengan mengikuti aturan-aturan kaku yang ada dalam kebanyakan perusahaan. Selanjutnya generasi milenial percaya pada kehidupan, bukan

keseimbangan kerja. Milenial menginginkan waktu untuk aktualisasi diri bersama kerabat dan teman-temannya sehingga orientasinya bukan hidup untuk bekerja, namun bekerja adalah bagian dari hidupnya.

Selain itu, generasi milenial menyukai budaya kerja yang kondusif dan ramah. Etos kerja generasi milenial selanjutnya adalah generasi ini terbiasa untuk fleksibel dalam melakukan pekerjaan mereka. Terakhir yaitu generasi milenial memiliki sifat yang ambisius sehingga memilih untuk mendapatkan beragam pengalaman dan belajar darinya untuk mempersiapkan diri di kemudian hari. Etos kerja ini juga sempat diangkat temanya dalam salah satu drama seri Korea. Drama seri Korea menurut Hong (2014) adalah suatu kisah kehidupan masyarakat korea yang disiarkan pada televisi Korea. Perkembangannya lalu menjadi tersiar secara global, salah satunya di Indonesia. Masyarakat di Indonesia juga dapat disebut salah satu penonton dari drama karya negeri ginseng tersebut, bahkan tidak jarang suatu judul drama menjadi perbincangan hangat di Indonesia berkat kepopulerannya.

Tahun 2020 Indonesia sempat dihebohkan dengan viralnya serial drama korea berjudul Start-Up. Start-Up adalah serial drama korea yang ditayangkan oleh platform media streaming Netflix. Serial ini dirilis pada tanggal 17 Oktober 2020 pada episode pertama hingga tanggal 6 Desember 2020 di penayangan episode terakhirnya. Serial drama korea ini disutradarai oleh Oh Choong Hwan dan naskah drama ini ditulis oleh Park Hye Ryun. Tokoh utama serial drama korea Start-Up diperankan oleh Nam Joo Hyuk memainkan tokoh Nam Do San, Bae Suzy berperan sebagai Seo Dal Mi dan Kim Seon Ho sebagai Han Ji Pyeong.

Drama seri Korea Start-Up mengisahkan Nam Do San pemuda jenius di bidang *coding* yang masih bersusah payah untuk mencari penghasilan dari kemampuannya namun dipertemukan dengan wanita bernama Seo Dal Mi karena diminta untuk berpura-pura menjadi seorang karakter yang diciptakan Han Ji Pyeong dan nenek Seo Dal Mi lewat pesan surat semasa kecil yang dilakukan untuk menghibur Seo Dal Mi yang tidak memiliki teman saat sekolah. Surat itu menjadi pemicu rumitnya hubungan ketiga tokoh utama tentang cinta dan profesionalitas dalam merintis usaha rintisan.

Beberapa adegan dalam serial yang menunjukkan suatu etos kerja diantaranya adalah, ketika perusahaan Nam Do San dan teman-temannya yaitu Sam San Tech dilanda

kekurangan modal untuk melanjutkan usaha, mereka tetap semangat dan berusaha dengan mengikuti perlombaan. Lalu ada juga adegan ketika Han Ji Pyeong memberikan kritik pedas kepada Sam San Tech yang dilandaskan oleh profesionalitasnya dalam menjalani pekerjaan dengan serius dan tidak memberatkan pada perasaan atau emosinya. Adegan lain yang juga menyinggung etos kerja adalah ketika Seo Dal Mi yang hanya lulusan SMA berusaha semaksimal mungkin dan tidak berhenti belajar agar dapat menunjukkan kelayakan dan kemampuannya untuk memimpin sebuah perusahaan.

Popularitas serial drama ini bahkan sempat membagi penonton serial Start-Up menjadi dua kubu yaitu "Tim Nam Do San" dan juga "Tim Han Ji Pyeong" dalam hal hubungan percintaan siapa yang akan menjadi pasangan Seo Dal Mi. Selain itu, viralnya serial drama korea ini juga memunculkan tren promosi oleh beberapa perusahaan untuk memberikan promo khusus yang dibagi karena "Tim Nam Do San" serta "Tim Han Ji Pyeong".

Penelitian ini sekaligus memperbarui studi-studi pendahulu yang membahas mengenai tema resepsi. Alasannya adalah penelitian kali ini mengangkat tema bahasan baru yaitu mengenai dunia kerja dalam bentuk spesifikasi etos kerja. Muaranya yaitu hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan penelitian resepsi dimasa mendatang dan menghasilkan karya yang lebih baik.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang akan diteliti dalam riset ini berdasarkan paparan dalam latar belakang adalah bagaimana resepsi Etos Kerja dalam Drama Korea Start-up?

C. TUJUAN PENELITIAN

Riset ini memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Resepsi Etos Kerja dalam Drama Korea Start-up.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Akademis

   a. Menaikkan rujukan terkait studi akan penonton lewat riset resepsi untuk jurusan

Ilmu Komunikasi

b. Menjadi karya pustaka acuan bagi riset-riset serupa di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

a. Menolong pemirsa yang juga menggemari drama seri Korea agar mampu mendapatkan makna atau nilai dari tayangan tersebut.

b. Dapat dijadikan sebagai pendorong untuk pegawai/karyawan spesialnya generasi milenial yang mempunyai permasalahan dalam karirnya agar menjadi lebih semangat, pantang menyerah, serta senantiasa bersyukur hendak pekerjaan yang sudah didapatkan.

E. TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama berbentuk jurnal berjudul "Televisi Berlangganan dan Identitas Diri: Studi Resepsi Remaja terhadap Tayangan Drama Seri Korea Descendants of the Sun di KBS World" ditulis oleh Rizki Briandana dari kampus Universitas Mercu Buana yang ada di Jakarta. Tujuan penelitian dari jurnal ini adalah mengetahui resepsi dari anak muda tentang tontonan serial drama dari korea dalam membentuk identitas diri. Hasil dari penelitian ini diantaranya remaja mengambil poin-poin yang baik atau rujukan tatkala membentuk jati diri dari tayangan drama seri korea dan juga mendapatkan gambaran masa depan dalam bersikap atau berperilaku. Bukti tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kehidupan sosial subjek penelitian dengan kegiatan menonton tayangan.

Penelitian kedua berbentuk jurnal berjudul "Romantisme Drama Korea dan Pembacaan Khalayak: Suatu Analisis Resepsi" ditulis oleh Puji Rianto dari Universitas Islam Indonesia. Tujuan dari peneliatian ini adalah untuk mengetahui penerimaan atau pemaknaan yang didapat oleh penonton dari kalangan muda terhadap tayangan drama seri Korea bergenre romantis. Hasil dari penelitian tersebut adalah tayangan drama romantis korea mampu membawa emosi penontonnya dan berhasil menggiring pemaknaan pada drama korea sesuai dengan harapan pembuat serial. Proses decoding yang dilakukan penonton memberikan suatu pengalaman mendalam akan perasaan dan

cinta, proses ini juga membentuk sebuah bangunan imajinasi penonton.

Penelitian ketiga berbentuk skripsi berjudul "Penerimaan Penonton terhadap Aksi Bullying dalam Serial Drama Korea Angry Mom (Studi pada Fandom EXO-L Yogyakarta)" ditulis oleh Siti Fitria Pellu dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Tujuan dari riset peneliti adalah mengkaji akan pemaknaan pemirsa yaitu Fandom dari EXO yang dikenal dengan EXO-L asal Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dari drama seri Korea Angry Mom dimana berkaitan dengan *bullying*. Hasil yang didapatkan peneliti memunculkan narasumber yang berasal dari Fandom EXO-L area Yogyakarta tersebut sebagian besar memposisikan diri pada *Dominant Hegemonic* atau dapat dikatakan sepaham dengan visualisasi *bullying* yang ada di dram seri. Meskipun begitu, dalam adegan drama seri ini terdapat beberapa aksi yang membuat narasumber riset ini memposisikan diri pada *Negotiated position* dan *Oppositional position.* Menurut hasil riset yang telah ditemukan peneliti, ditarik kesimpulan penerimaan dapat menjadi beragam karena terdapat dampak dari latar belakang konteks yang dipunyai.

Penelitian keempat berbentuk skripsi berjudul "Analisis Resepsi terhadap Hubungan Orang Tua dan Anak dalam Drama Korea What Happens to My Family" ditulis oleh Dyah Yuniarti Puspitasari dari Universitas Muhammadiyah Malang. Riset peneliti ini memiliki tujuan yaitu untuk menemukan nilai hubungan antara anak dengan orang tua yang ditayangkan oleh drama seri dari Korea bertajuk "What Happens to My Family". Hasil dari penelitian ini yang didapatkan peneliti yaitu hubungan anak dengan orang tua yang ditunjukkan didalam drama seri ini adalah makna dan juga visualisasi yang mendekati dengan kenyataan masa sekarang dan narasumber mampu mengakui kejadian yang ditayangkan tersebut sebagai sesuatu yang umum dan maklum dialami dalam hubungan anak dengan orang tua. Pada sisi yang sebaliknya pemirsa mempunyai pandangan yaitu hubungan yang dimiliki antara anak dengan orang tua sewajarnya serasi dari yang dididik sejak masih kanak-kanak di dalam keluarga.

Penelitian kelima berbentuk jurnal berjudul "Faktor Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Membentuk "Loyalitas Kerja" Pegawai pada Pt Timur Raya Alam Damai" ditulis oleh Rohana Sianipar dan Vania Salim dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Tujuan dari riset peneliti yaitu menemukan apakah etos kerja yang tinggi dari karyawan masih menunjukkan sumbangan positif untuk perkembangan sebuah

perusahaan ditengah era pasar yang bebas dan ditambah penggunaan teknologi yang maju. Hasil riset yang didapatkan oleh peneliti akan adanya dampak lingkungan dan etos kerja terhadap kesetiaan pegawai di PT Timur Raya Alam Damai, menunjukkan faktor lingkungan kerja serta etos kerja, bersamaan memunculkan dampak positif dan berarti terkait kesetiaan pegawai.

Penelitian yang keenam berbentuk juranl berjudul "Analisis Resepsi Agen Asuransi Mengenai Gambaran Kerja Keras dalam Video Klip Ardhito Pramono '925'" ditulis oleh Alya Jordania dan Syaifuddin dari Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana agen asuransi menerima gambaran kerja keras dalam video klip. Hasil penelitian ini juga mendapati adanya perbedaan pandangan mengenai kerja keras agen asuransi, sesuai dengan pengalaman khalayak

Tabel 1.1 Perbandingan dengan Penellitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rizki Briandana	Televisi Berlangganan dan Identitas Diri: Studi Resepsi Remaja terhadap Tayangan Drama Seri Korea Descendants of the Sun di KBS World	Hasil dari penelitian ini diantaranya remaja mengambil poin-poin yang baik atau rujukan tatkala membentuk jati diri dari tayangan drama seri korea dan juga mendapatkan gambaran masa depan dalam bersikap atau berperilaku	Penelitian kualitatif, menggunakan teori stuart hall, menggunakan objek drama korea	Menggunakan metode FGD, bahasan resepsi tentang identitas diri
2	Puji Rianto	Romantisme Drama Korea dan Pembacaan Khalayak: Suatu Analisis Resepsi	Hasil dari penelitian tersebut adalah tayangan drama romantis korea mampu membawa emosi penontonnya dan berhasil	Penelitian kualitatif, menggunakan teori Stuart	Bahasan resepsi tentang romantisme

			menggiring pemaknaan pada drama korea sesuai dengan harapan pembuat serial. Proses decoding yang dilakukan penonton memberikan suatu pengalaman mendalam akan perasaan dan cinta, proses ini juga membentuk sebuah bangunan imajinasi penonton	Hall, mengguna kan metode wawancara , mengguna kan objek drama korea	
3	Siti Fitria Pellu	Penerimaan Penonton terhadap Aksi Bullying dalam Serial Drama Korea Angry Mom (Studi pada Fandom EXO-L Yogyakarta)	Hasil yang didapatkan peneliti memunculkan narasumber yang berasal dari Fandom EXO-L area Yogyakarta tersebut sebagian besar memposisikan diri pada *Dominant Hegemonic* atau dapat dikatakan sepaham dengan visualisasi *bullying* yang ada di dram seri.	Penelitian kualitatif, mengguna kan teori Stuart Hall, mengguna kan objek drama korea, mengguna kan metode wawancara	Bahasan resepsi tentang *bullying*, mengguna kan metode FGD,
4	Dyah Yuniarti Puspitasari	Analisis Resepsi terhadap Hubungan Orang Tua dan Anak dalam Drama Korea “What	Hasil dari penelitian ini yang didapatkan peneliti yaitu hubungan anak dengan orang tua yang ditunjukkan didalam drama seri ini adalah makna dan juga	Penelitian kualitatif, mengguna kan teori Stuart Hall	Mengguna kan metode FGD

		Happens to My Family"	visualisasi yang mendekati dengan kenyataan masa sekarang dan narasumber mampu mengakui kejadian yang ditayangkan tersebut sebagai sesuatu yang umum dan maklum dialami dalam hubungan anak dengan orang tua		
5	Rohana Sianipar dan Vania Salim	Faktor Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Membentuk "Loyalitas Kerja" Pegawai pada Pt Timur Raya Alam Damai"	Hasil riset yang didapatkan oleh peneliti akan adanya dampak lingkungan dan etos kerja terhadap kesetiaan pegawai di PT Timur Raya Alam Damai, menunjukkan faktor lingkungan kerja serta etos kerja, bersamaan memunculkan dampak positif dan berarti terkait kesetiaan pegawai.	Membahas tema etos kerja, subjek merupakan kelompok pekerja	Penelitian kualitatif mix kuantitatif
6	Alya Jordania dan Syaifuddin	Analisis Resepsi Agen Asuransi Mengenai Gambaran Kerja Keras dalam Video Klip Ardhito Pramono '925'	Hasil penelitian ini juga mendapati adanya perbedaan pandangan mengenai kerja keras agen asuransi, sesuai dengan pengalaman khalayak.	Penelitian kualitatif, mengguna kan teori Stuart Hall, dan membahas dunia kerja	Mengguna kan tayangan video klip lagu

2. Landasan Teori

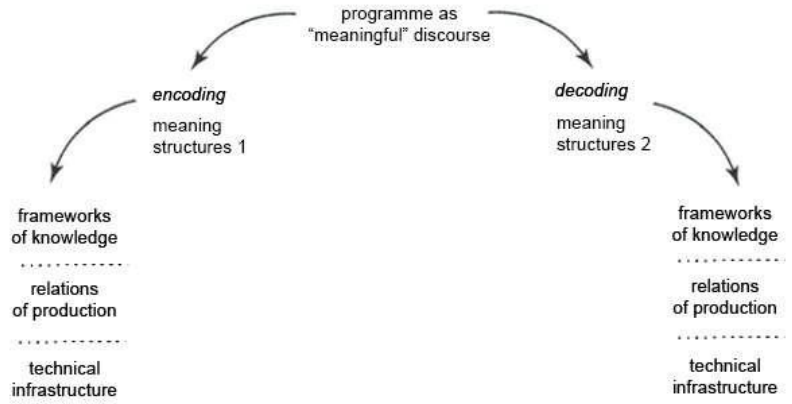
a. Resepsi Stuart Hall

Teori resepsi pertama dikemukakan oleh Stuart Hall, yang umumnya dipakai untuk menganalisis audiens yang dikombinasikan bersama analisis resepsi. Stuart Hall yakin kalau interpretasi penerima ataupun audiens ialah menyesuaikan diri dari model komunikasi model encoding-decoding yang ditemuinya pada tahun 1973. Berfungsi secara aktif saat proses mengkodekan pesan *(decoding)* sebab proses ini tergantung kepada area sosial mereka serta bisa jadi mengganti pesan mereka lewat aksi kolektif.

Model teoritis menampilkan kalau arti yang dikodekan *(encoded)* oleh pengirim bisa diinterpretasikan *(decoded)* oleh penerima selaku perihal yang berbeda. Pengirim hendak mengirimkan arti bersumber pada anggapan serta tujuannya, serta penerima hendak menerjemahkan pesan ataupun arti bersumber pada anggapan mereka. Ini dipengaruhi oleh bermacam aspek. "Teori mengacu pada bagaimana khalayak berhubungan dengan data yang di informasikan oleh media, sehingga bisa membongkar kode seluruh konten yang di informasikan oleh media tersebut" (McQuails, 2004: 326).

a1.Encoding

Dalam memaknai konsep Stuart Hall tersebut, bahwa satu tahap mempengaruhi tahap selanjutnya dan pesan yang diciptakan akan secara tersirat terbawa sampai akhir produksi. Namun demikian, tahapan-tahapan bersifat independen karena dapat dianalisis secara terpisah. Storey (1996) menyederhanakan konsep Hall menjadi tiga bagian, dengan menggabungkan tahap ketiga dan keempat. Ketiga tahapan tersebut dijelaskan dengan mengacu pada diagram persebaran makna milik Hall seperti berikut:



Gambar 1.1 Bagan Model Encoding-Decoding Stuart Hall

Tahap pertama ialah proses produksi sebuah wacana, dalam hal ini tayangan drama serial Korea Start-Up. Salah satu alasan mendasar yang memicu terjadinya sebuah produksi antara lain yaitu adanya kepentingan dari direktur atau pembuat tayangan Oh Choong Hwan dan juga penulis Park Hye Ryun. Direktur Oh Choong Hwan terkenal berkat drama-drama yang telah ia buat sebelumnya yaitu The Birth of a Family (2012), My Love from the Star (2013), Run Towards Tomorrow (2015), Doctors (2016), While You Were Sleeping (2017), Hotel del Luna (2019), Start-Up (2020) dan Big Mouth (2022). Judul-judul drama karya Oh Choong Hwan mayoritas memiliki kesamaan dibidang genre yang dipilih yaitu fantasi. Hal ini ditemukan pada My Love from the Star (2013), Run Towards Tomorrow (2015), While You Were Sleeping (2017), dan Hotel del Luna (2019) sisanya merupakan drama bergenre *slice of life*.

Penulis Park Hye Ryun malah lebih banyak malang melintang dalam menulis karya drama serial Korea. Drama karyanya seperti Not Alone (2004), Stranger Than Paradise (2006), Kimchi Cheese Smile (2007), Get Karl! Oh Soo Jung (2007), Hellcats (2008), Dream High (2011), I Hear Your Voice (2013), Pinocchio (2014), Page Turner (2016), While You Were Sleeping (2017), dan Start-Up (2020). Serial Start-Up (2020) sekaligus menjadi projek kerja sama kedua antara direktur Oh Choong Hwan dan penulis Park Hye Ryun setelah sebelumnya bersama di drama While You Were Sleeping (2017). Karya Park Hye Ryun sendiri mayoritas bergenre *romcom (romance-comedy).* Lily Grace Tabanera dari situs Cosmopolitan menyebutkan bahwa penulis Park Hye Ryun memiliki kebiasaan membuat tokoh *second lead* disukai oleh penonton.

> *"We've been bitten by the second lead syndrome ~bug~, and it's all thanks to Start-Up writer Park Hye Ryun! Apparently, the South Korean scriptwriter is *notorious* for creating second lead characters that are VERY hard not to root for, such as talented Jin Guk in Dream High, police officer Woo Tak in While You Were Sleeping, and venture capitalist Ji Pyeong in Start-Up."* (Lily Grace Tabanera, Cosmopolitan. 2020)

Proses tahap pertama ini dilakukan oleh penyiar serial drama yaitu tvN dan juga Netflix Pada tahap ini, pengirim pesan merencanakan dan memilih ide, nilai, serta fenomena sosial apa yang akan ditampilkan kedalam tayangan. Maka, dari proses inilah siklus distribusi makna dimulai. Hasil akhir dari proses ini berupa pembentukan kode

dari fenomena sosial menjadi sebuah pesan atau yang disebut dengan meaning structure 1 atau struktur makna 1. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa struktur makna pada tahap ini didominasi dan dimaknai dari sudut pandang produsen sebagai pencipta dan pengirim pesan.

Tahap selanjutnya ialah penyampaian pesan yang sudah dikemas dalam bentuk sebuah tayangan atau program. Dengan kata lain, program tersebut merupakan realisasi dari rancangan ide yang telah diproses sebelumnya. Melalui medium inilah penonton memiliki akses untuk memaknai pesan yang dikirimkan. Maka, penonton tidak secara langsung menerima struktur makna 1 dari produsen melainkan dari tayangan yang ditonton di televisi. Selain itu, pada tahap ini eksistensi pengirim pesan tidak lagi terlihat karena bahasa dan visualisasi dalam tayangan menjadi elemen yang sangat mendominasi. Dengan demikian, ketika pesan ini ditayangkan interpretasi terhadap isinya bisa dipastikan menjadi sangat beragam dan sepenuhnya bergantung pada penonton sebagai penerima pesan.

Tahapan terakhir adalah saat di mana penonton berusaha memaknai isi tayangan dengan membongkar kode-kode dari tayangan yang disaksikan. Sama halnya dengan proses produksi, proses pembongkaran kode ini juga meliputi beberapa proses dan dipengaruhi oleh latar belakang penonton. Sebagai contoh, interpretasi yang berbeda antara beberapa orang penonton terhadap tayangan drama yang sama dapat disebabkan karena adanya perbedaan pengalaman tentang suatu peristiwa. Pesan yang berhasil ditangkap dari sudut pandang penonton ini disebut oleh Hall sebagai meaning structure 2 atau struktur makna 2. Praktek nyata atau aplikasi pesan yang berhasil ditangkap oleh penonton merupakan bentuk reproduksi dari sebuah produksi. Dengan kata lain, proses produksi yang bermula dari visualisasi nilai kehidupan sosial kembali diproduksi dalam kehidupan sosial pula. Berbeda dengan konsep linear yang satu arah, sirkulasi makna milik Hall disebut juga sebagai rantai komunikasi karena proses produksi dan distribusi pesan terus berputar secara sirkular.

Dari diagram diatas, makna yang dirancang dalam struktur makna 1 tidak otomatis identik dengan makna yang ditangkap penonton dalam struktur makna 2. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Hall, “The codes of encoding and decoding may not be perfectly symmetrical”. Pada kenyataannya, instansi profesional tentu saja mengharapkan penonton dapat mengerti pesan yang diciptakan secara menyeluruh dan menerimanya

dengan baik. Sebagai contoh, media berusaha meyakinkan penonton melalui sebuah iklan agar produk tersebut laris di pasaran. Namun demikian, tidak ada jaminan mengenai resepsi penonton yang akan dihasilkan dari sebuah produksi. resepsi penonton karena hal tersebut tidak bisa disamaratakan. Dalam hal ini, ia memberikan kontribusi yang signifikan bagi pendekatan analisis media masa, yakni penelitian dari segi penonton. Hal ini memicu pentingnya penelitian mengenai resepsi penonton karena hal tersebut tidak bisa disamaratakan. Dalam hal ini, ia memberikan kontribusi yang signifikan bagi pendekatan analisis media masa, yakni penelitian dari segi penonton

a2.Decoding

Analisis Resepsi mempunyai 3 tipe dalam pembagian kelompok pemirsa. Analisis resepsi dipaparkan oleh Stuart Hall selaku resepsi oleh pemirsa berbentuk proses pengkodean berlangsung kala menyaksikan suatu media. Hall menarangkan khalayak ataupun pemirsa melaksanakan pengkodean terhadap pesan bersumber pada 3 sudut pandang ataupun posisi.

Awal merupakan posisi dominan ataupun hegemoni (*dominant- hegemonic position).* Posisi ini hendak timbul kala produser program memakai kode didapat dengan cara universal hingga pemirsa hendak menerjemahkan serta melisankan amanat/ciri serta diterima secara universal. Suasana ini bisa dikatakan kalau tidak terdapat perbandingan interpretasi antara produser dengan pemirsa itu sendiri, serta bisa pula dikatakan pemirsa mempunyai interpretasi ataupun membaca ciri yang serupa.

Posisi selanjutnya yaitu kedua, dinegosiasikannya sebuah pelisanan *(negotiated code/position).* Dalam posisi ini, bukan terdapat proses teks yang dominan. Keadaan yang terjalin mengambil wujud kode apa juga yang dikirimkan oleh produser, dengan interpretasi berkepanjangan antara kedua pihak. Produser disini pula memakai kode ataupun keyakinan akan pandangan politik yang dimiliki pemirsa, melaikan apabila didapatkan pemirsa, itu bukan teks dalam makna universal, tetapi pemirsa hendak memakai kepercayaan serta keyakinannya untuk dikompromikan oleh kode sebelumnya diberikan dari pemberi pesan.

Posisi terakhir yaitu ketiga, pelisanan yang oposisi *(oppositional code/position).* Pada posisi ini yaitu pelisanan jenis ketiga, bertentangan dengan posisi awal. Pada posisi membaca awal diberikan uraian universal kepada pemirsa, serta pemirsa pula

diperbolehkan memakainya dengan anggapan sama dengan konten yang mau di informasikan oleh produser. Pada dikala yang sama, pada posisi ketiga, pemirsa hendak berbeda dengan apa yang mau diungkapkan oleh pemirsa ataupun kebalikannya. Bila produser tidak memakai kerangka budaya rujukan ataupun kepercayaan politik pembaca, uraian yang bertentangan ini hendak timbul, serta pemirsa setelah itu hendak memakai kerangka budaya ataupun politik mereka secara mandiri (Hall dalam Lowe serta Willis, 1986: 129- 138).

b. Etos Kerja

Etos kerja bisa dipahami selaku norma budaya, bersumber pada kepercayaan kalau kerja mempunyai nilai intrinsik untuk orang, serta mendesak orang untuk bertanggung jawab serta akuntabel atas pekerjaan yang dikerjakannya (Cherington, 1980; Yankelovich & amp; Immerwahr,1984). Etos kerja ialah kewajiban industri kepada pegawai, *stakeholders*, konsumen, area ataupun segi yang lain berasal dari warga diluar industri (Langlois & amp; Schlegelmilch, 1990), diterbitkan di dalam harian International Shahrul Nizam, 2016.

Bagi Sinamo (2011) di dalam jurnal Yuliarti (2016), etos kerja ialah rangkaian sikap bekerja yang baik dan berasal dari kerja sama kokoh, kepercayaan dasar, serta komitmen komprehensif terhadap paradigma kerja secara totalitas. Tiap karyawan wajib mempunyai etos kerja yang besar, sebab tiap perkumpulan sungguh memerlukan daya juang dalam bekerja serta tanggung jawab besar dari tiap karyawan. Bila tidak, organisasi akan mengalami kesusahan untuk tumbuh serta memenangkan persaingan dalam perihal memenangkan pangsa pasarnya. Tiap organisasi yang senantiasa mau maju hendaknya menuntut anggotanya dalam kinerjanya, tercantum kalau tiap organisasi wajib mempunyai etos kerja. Bisa dikatakan kalau orang ataupun kelompok warga mempunyai etos kerja yang besar.

Bagi riset Anoraga (2009), di dalam Donny Juni Priansa (2014: 282) daya juang bekerja atau etos kerja adalah pemikiran serta perilaku sesuatu negeri ataupun bangsa terhadap pekerjaan. Sedangkan itu, bagi Sinamo (2005), Donny Juni Priansa (2014: 283) mengemukakan kalau daya juang dalam kerja atau etos kerja merupakan rangkaian sikap membangun yang berasal dari kepercayaan dasar, diiringi komitmen komprehensif terhadap paradigma kerja secara totalitas. Baginya, bila seorang dalam sesuatu organisasi

ataupun kelompok yang mengamini etos kerja, yakin serta bertanggung jawab kepada etos kerja, seluruh dari memiliki maksud meningkatkan perilaku serta sikap kerja yang unik, sehingga akan jadi sebuah budaya.

Bersumber pada uraian Anoraga serta Sinamo hingga bisa disimpulkan kalau etos kerja ialah sekumpulan perilaku ataupun komentar dasar yang dianut oleh karyawan. Nilai ataupun komentar tersebut memperhitungkan pekerjaan selaku akibat positif dalam tingkatkan mutu hidup sehingga mempengaruhi pekerjaan sikap dalam organisasi.

Bagi Darwish A. Yuosef *Journal of Management Psychology* (2000) di dalam riset Arischa Octarina (2013), etos kerja dinilai oleh faktor-faktor berikut:

1. Kerja keras.
2. Tanggung jawab serta pengabdian terhadap pekerjaan.
3. Kreatif sepanjang pelaksanaan kerja.
4. Kerja sama dan kompetisi di lokasi kerja.
5. Disiplin waktu didalam pekerjaan.
6. Rasa adil serta kemurahan hari di lokasi kerja.

Menurut pandangan universal, etos kerja merupakan perlengkapan pendorong berkepanjangan untuk sikap serta aktivitas perorangan. Bagi A. Tabrani Rusyan (1989) dituliskan riset Arischa Octarina (2013) etos kerja berperan untuk mendesak aksi; penggairah kegiatan; serta selaku motivasi, besar kecilnya motivasi hendak memastikan kecepatan aksi.

Penanda etos kerja handal bagi Sinamo (2011) di riset Arischa Octarina (2013) sebagai berikut:

1. Bekerja merupakan rahmat: wajib melakukan pekerjaan dengan tulus dan penuh syukur;
2. Bekerja merupakan amanah: wajib melakukan pekerjaan penuh diikuti integritas;
3. Bekerja merupakan panggilan: wajib melakukan pekerjaan tuntas penuh rasa komitmen;
4. Bekerja merupakan aktualisasi: wajib melakukan pekerjaan dengan semangat;
5. Bekerja merupakan ibadah: wajib melakukan pekerjaan sungguh-sungguh dan rasa dedikasi;

6. Bekerja merupakan seni: wajib melakukan pekerjaan secara kreatif dan suka cita;
7. Bekerja merupakan kehormatan: wajib melakukan pekerjaan unggul penuh akan intensitas;
8. Bekerja merupakan pelayanan: wajib melakukan pekerjaan sempurna dengan kerendahan hati.

c. Film selaku Representasi Kenyataan Sosial

Hubungan antara film dan masyarakat selalu dipahami secara linier. Artinya, film selalu mempengaruhi dan membentuk masyarakat berdasarkan muatan pesan (message) dibaliknya, tanpa pernah berlaku sebaliknya. Kritik yang muncul terhadap perspektif ini didasarkan oleh argument bahwa film adalah potret dari masyarakat dimana film itu dibuat. Film selalu merekam realitas yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat, dan kemudian memproyeksikannya ke atas layar (Irawanto 1999, dalam Sobur, 2003:127).

Film senantiasa merekam kenyataan serta pertumbuhan warga yang berkepanjangan, serta setelah itu memproyeksikannya ke layar. Dalam perihal ini film ialah realitas di warga, tetapi oleh sutradara serta produser filmnya telah sedikit diganti, sehingga film yang disajikan lebih menarik untuk penontonnya, serta film ini bukan hanya gambaran warga. Pemaknaan film selaku representasi kenyataan sosial berbeda dengan arti film selaku gambaran kenyataan. Selaku gambaran kenyataan, film hanya “mentransfer” kenyataan ke layar tanpa mengganti kenyataan. Sekalian, selaku representasi kenyataan, film membentuk serta “mengembalikan" kenyataan yang cocok dengan norma budaya, kesepakatan, serta ideologinya.

Film seolah jadi fenomena yang tidak senantiasa tergantung pada kehidupan warga, sebab memanglah terdapat sebagian cerita dalam film, cerita-cerita tersebut memanglah realita kehidupan warga, tetapi sebagian di antara lain cuma imajinasi para sineas. Serial drama Start-Up ialah refleksi kenyataan sosial dari perjuangan generasi milenial dalam dunia karir serta percintaan.

F. METODE PENELITIAN

1. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivis Panggabean (2013, para. 2) menjelaskan bahwa pandangan konstruktivisme menolak pandangan positivisme yang memisahkan subjek dan objek komunikasi. Padangan ini melihat bahasa tidak lagi menjadi alat untuk memahami realitas objektif dan dipisahkan dari subjek penyampai pesannya, melainkan menganggap subjek sebagai faktor sentral dalam kegiatan komunikasi.

Dalam dua karakteristik penting dari pendekatan konstruksionis menurut Littlejohn (1996) yakni; pertama, pendekatan konstruksionis menekankan pada politik pemaknaan dan proses bagaimana seseorang membuat gambaran tentang realitas. Kedua, makna adalah suatu proses aktif yang ditafsirkan seseorang dalam suatu pesan. Kedua, pendekatan kosntruksionis memandang kegiatan komunikasi sebagai proses yang dinamis. Pesan dipandang bukan sebagai mirror of reality yang menampilkan fakta apa adanya. Paradigma konstruktivisme yang memakai perspektif subjektif yang dilihat dari segi realitasnya bersifat ganda, rumit, semu dinamis (mudah berubah), dikonstruksikan, dan holistik; kebenaran realitas bersifat relatif (Mulyana, 2013, p. 147).

Selain itu, paradigma konstruksionis memiliki pandangan terhadap khalayak media. Sebelum penelitian khalayak berkembang, khalayak kerap kali dilihat sebagai subjek yang pasif. Namun Stuart Hall menjelaskan bahwa sebenarnya makna pada suatu teks tidak terdapat hanya pada pesan saja, tetapi juga dari pembaca atau khalayaknya. Setiap khalayak dapat memiliki pemaknaan yang berbeda atas teks yang sama karena makna dianggap selalu memiliki banyak arti (polisemi). Dalam hal yang sama pandangan konstruksionis juga melihat media tidak hanya sebagai saluran bebas, tapi media punya peran untuk mengkonstruksikan realitas (Basir, 2017, p. 14-3).

2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Riset yang akan dilaksanakan peneliti menggunakan metode penelitian berbasis kualitatif yang memakai metode analisis resepsi. Tipe penelitian kualitatif ini dipilih karena tujuan dari peneliti untuk mengetahui dan mendeskripsikan individu atau kelompok fenomena, peristiwa, aktivitas sosial sikap dan pemikiran. Penelitian ini dalam memperoleh data menggunakan cara pengamatan atau observasi, meliputi deskripsi dalam konteks secara detail dan juga diikuti dengan tulisan dari prosesi wawancara mendetail diikuti dengan hasil analisis berkas. Kirk dan Miller (dalam Moloeng)

menjelaskan riset kualitatif adalah cara melakukan pengamatan secara langsung pada individu dan berhubungan dengan orang-orang tersebut yang nantinya mendapatkan data setelah penggalian (Moloeng, L.J. 2010).

Penelitian ini berencana menggunakan analisis resepsi. Tujuan dari penggunaan metode ini adalah untuk mengungkap informasi atau makna etos kerja dalam Drama Korea "Start-Up" yang dapat diinterpretasikan oleh penonton. Penonton akan memberikan pendapatnya tentang objek penelitian yang terkait dengan konten drama nantinya.

3. Waktu dan Lokasi Penelitian
   a. Waktu

      Peneliti akan melakukan riset di bulan September 2021 hingga November 2022.

   b. Lokasi Penelitian

      Penelitian berlangsung secara daring sehingga tidak membatasi area subjek penelitian dan peneliti.

4. Narasumber / Informan Penelitian
   a. Purposive dan Snowball Sampling

      Purposive sampling merupakan sebuah metode sampling non random sampling dimana periset memastikan pengutipan ilustrasi melalui metode menentukan identitas spesial yang cocok dengan tujuan riset sehingga diharapkan bisa menanggapi kasus riset Menurut Sugiyono (2010) pengertiannya merupakan: metode guna memastikan ilustrasi riset dengan sebagian pertimbangan tertentu yang bertujuan supaya informasi yang diperolehh nantinyaa dapat lebih representatif.

      Snowball sampling ialah salah satu tata cara dalam pengambilan sample dari sesuatu populasi. Dimana snowball sampling ini merupakan metode non probability sampling (sample dengan probabilitas yang tidak sama). Komentar lain berkata kalau metode sampling snowball (bola salju) merupakan metoda sampling yang didapat dengan cara bergulir dari satu responden keresponden yang lain, umumnya metode ini digunakan buat menarangkan pola-pola sosial ataupun komunikasi (sosiometrik) sesuatu komunitas tertentu. (Salganik, M.J., Douglas D.H: 2007)

b. Pemilihan Responden

Riset ini memakai subjek kelompok generasi milenial yang juga merupakan kerabat periset telah sempat menyaksikan serial drama korea tersebut. Pemilihan kelompok generasi milenial selaku subjek narasumber merupakan sebab kecenderungan kelompok generasi milenial ialah pemirsa serial drama korea sehingga mungkin besar hendak didapatkan narasumber yang mudah didapatkan. Pertimbangan lain ialah dalam kelompok ini sudah menekuni tentang bermacam siaran media sehingga mungkin besar dari golongan ini memiliki tingkat sensitivitas yang lebih tinggi akan tayangan media. Perihal tersebut merebut atensi periset dan bermaksud melaksanakan riset. Periset membagikan kriteria berikut supaya bisa menciptakan subjek yang diharapkan dapat membagikan data yang diperlukan oleh periset. Ada pula syarat-syarat pengambilan ilustrasi merupakan, selaku berikut:

1. Usia 23 sampai 39 tahun
2. Telah lulus kuliah dan pernah/sedang bekerja
3. Menggemari drama seri Korea
4. Sempat menyaksikan drama seri Korea‘ Start- Up’
5. Mengenali nilai etos kerja dalam drama tersebut.

5. Pengumpulan Data

a. Sumber Informasi Utama (Primer)

Basis informasi utama untuk riset peneliti merupakan tulisan wawancara dengan narasumber riset. Dalam riset ini, periset hendak memuntuk catatan persoalan yang berhubungan dengan topik riset. Nantinya, informasi yang berasal dari tulisan dialog itu akan dijadikan sebagai informasi pokok di riset.

b. Sumber Informasi Bonus (Sekunder)

Basis informasi bonus merupakan seluruh wujud dokumen, baik dalam wujud tertulis ataupun gambar. Sumber informasi tercantum disertasi, tesis serta skripsi yang sanggup membagikan cerminan menimpa kondisi orang ataupun warga tempat riset dilakukan.

6. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara Daring

Periset memakai metode wawancara daring. Metode ini merupakan sesuatu proses pengumpulan data menimpa sesuatu kasus tertentu yang lebih khusus lewat dialog daring. Tujuan periset memakai tata cara ini merupakan untuk mengenali bagaimana pemaknaan generasi milenial terhadap etos kerja dalam Drama Korea‘ Start- Up’.

7. Analisis Data

Analisis informasi yang hendak digunakan oleh periset dalam riset ini memakai model Miles serta Huberman. Miles serta Huberman (1984) berkata terdapat 4 berbagai aktivitas ketika melakukan penjabaran informasi kualitatif ialah, akumulasi informasi, pengurangan informasi, pemaparan informasi, pengambilan konklusi.

Sesudah mengumpulkan informasi dari aktivitas wawancara, berikutnya informasi hendak dimasukkan kedalam 3 golongan yang cocok menurut teori resepsi, ialah:

a. *Dominant (Hegemonic)* Reading

Golongan disini merupakan generasi milenial yang mengakui arti serta inti amanat dari etos kerja dari pembuat drama seri Korea ‘Start-Up’. Dalam golongan ini ada 2 sisi yang mengungguli serta diungguli oleh siaran. Sisi yang diungguli merupakan generasi milenial serta yang mendominasi merupakan team penciptaan dari Drama Korea ‘Start-Up’. Seorang bisa dikatakan dominant bila dia menerima isi/pesan arti dalam etos kerja yang dipaparkan dari tim penciptaan tayangan.

b. *Negotiated* Reading

Subjek di dalam golongan ini merupakan bila narasumber dalam riset hanya mengakui separuh amanat dari drama seri tersebut yang cocok akan keadaan segi sosial generasi milenial serta apalagi penerimaan arti itu hendak dikonstruksikan cocok dengan kondisi ataupun kebutuhan atensi dari golongan milenial yang sudah bekerja menjadi narasumber penelitian atau riset.

c. Oppositional (Counter Hegemonic) Reading

Golongan oposisi di sini merupakan generasi milenial yang pesan drama seri Korea *'Start-Up'* tersebut tidak diterima atau berlawanan. Pada golongan ini generasi milenial tidak menerima atau berlawanan dengan amanat yang dipaparkan oleh drama seri Korea tersebut. Generasi milenial mempunyai penerimaan tersendiri dan berlawanan akan interpretasi/pemaknaan konten yang ada pada penayangan yang dilakukan oleh tim produksi.

d. Penarikan Kesimpulan

Seusai periset melakukan *input* data hasil wawancara pada kelompok resepsi yang dibagi menjadi tiga, nantinya apabila ditemui hasil tulisan yang tidak bisa digolongkan pada tiga kategori itu, maka akan mereduksi data. Peneliti akan melakukan pengambilan konklusi periset akan memaparkan pernyataan dari ketiga kelompok posisi resepsi untuk menemukan seberapa besar pemirsa yang ada di ketiga golongan tersebut yatu, *Dominant (Hegemonic) Reading, Negotiated Reading, Oppositional (Counter Hegemonic) Reading.*

BAB II

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

A. Profil Singkat Drama Start-Up

Gambar 2.1 Poster Serial Drama Korea Start-Up

Start-Up (Hangul: 스타트업; baca: Seutateueop) adalah serial televisi Korea Selatan yang dibintangi oleh Bae Suzy, Nam Joo-hyuk, Kim Seon-ho dan Kang Han-na. Drama tersebut merupakan karya dari penulis Park Hye Ryun dan direktur Oh Choong Hwan. Serial ini berkisah tentang seorang wanita yang memiliki impian menjadi seorang pengusaha seperti Steve Jobs, dan cinta segitiga antara seorang pria yang diam-diam adalah cinta pertamanya dan pria lain yang berpura-pura menjadi cinta pertamanya. Tayang di kanal televisi tvN mulai 17 Oktober hingga 6 Desember 2020, setiap hari Sabtu dan Minggu pukul 21:00 Waktu Standar Korea (WSK). Drama ini juga tersedia untuk streaming di Netflix.

B. Sinopsis Start-Up

Start Up merupakan drama romantis yang menceritakan kehidupan pemuda yang sedang berusaha memulai bisnis usaha rintisan atau start up. Adalah Seo Dal Mi seorang gadis yang bercita-cita menjadi seperti Steve Jobs. Ia bekerja paruh waktu sambil membantu neneknya berjualan. Awalnya Dal Mi hidup bahagia bersama kakaknya, Won In Jae (Kang Han Na). Namun karena perceraian orangtuanya mereka harus terpisah. Dal Mi memilih tinggal bersama ayah dan neneknya. Sementara In Jae memilih ibunya. Keduanya masih sering bertemu meski sudah tak serumah.

Namun ibu In Jae memutuskan menikah lagi dengan pria kaya. Perubahan hidup In Jae yang menjadi anak orang kaya merubah sifatnya. Ia menjadi angkuh dan melupakan Dal Mi. Akhirnya Dal Mi pun ikut membenci kakaknya itu.Kesedihan Dal Mi karena kehilangan sosok kakak membuat neneknya ikut sedih. Neneknya akhirnya meminta Ji Pyeong yang secara kebetulan dirawat olehnya untuk menjadi sahabat pena Dal Mi. Di sini kisah cinta pertama Dal Mi dimulai.

Dal Mi dan Ji Pyeong saling berkirim surat. Namun Ji Pyeong memakai nama samaran yang ia lihat di koran, ia mengaku sebagai Do San. Dal Mi jatuh cinta pada Ji Pyeong, namun mengira ia adalah Do San. Sampai akhirnya, karena ingin bersaing dengan kakaknya, Dal Mi meminta untuk bertemu dengan Do San. Tentu saja hal ini membuat nenek dan Ji Pyeong kelabakan. Sebab, Do San adalah tokoh karangan mereka berdua.

Tapi siapa sangka, ternyata Do San Benar ada. Ia adalah seorang programmer di perusahaan rintisan bernama Samsan Tech. Sayangnya Do San adalah pria yang canggung dan jauh dari bayangan pacar impian. Ji Pyeong dan Do San akhirnya bertemu dan membuat kesepakatan. Do San akan berpura-pura menjadi Do San yang berkirim surat dengan Dal Mi. Sementara Ji Pyeong akan memberikan suntikan dana untuk Samsan Tech.

Meski diawali dengan kepura-puraan, namun perlahan Do San benar-benar tulus pada Dal Mi. Konflik mulai muncul saat Ji Pyeong akhirnya mengakui bahwa ia juga menyukai Dal Mi dan dialah yang mengirimi Dal Mi surat. Dan Dal Mi pun akhirnya tahu bahwa Do San yang di kenal saat ini bukan Do San yang berkirim surat dengannya. Konflik terus berlanjut sampai ke Sandbox, tempat kerja Do San dan Dal Mi. Sandbox ini sendiri dikonsep seperti Sillicon Valley. Sebuah lokasi yang menjadi markas berbagai perusahaan rintisan besar dunia.

C. Karakter dalam Drama Start-Up

Tokoh-tokoh yang akan menjadi fokus pada penelitian ini adalah mereka yang tergolong usia muda dalam konteks ini yaitu milenial yang bekerja di perusahaan rintisan atau *Startup* dan juga beberapa pihak yang berkaitan dengan perusahaan rintisan tersebut seperti perusahaan Han Ji Pyeong yaitu pemodal. Berikut merupakan tokoh-tokoh generasi milenial yang ada dalam drama Start-Up:

1. Seo Dal Mi

Gambar 2.2 Tokoh Seo Dal Mi diperankan Bae Suzy

Seo Dal Mi merupakan putri kedua pasangan Seo Chung Myung dan Cha Ah Hyun dari dua bersaudara dengan Seo In Jae yang dalam drama akan dikenal sebagai Won In Jae dan juga cucu dari Choi Won Deok ini adalah perempuan karir yang sedang dihinggapi oleh rasa ketidakpuasan akan jalan hidupnya sebagai pekerja sebuah perusahaan yang tidak menghargai hasil kerjanya. Dal Mi menginginkan sebuah perubahan dalam hidupnya dengan ide mendirikan perusahaan sendiri namun terhalang akan keterbatasan modal yang dimilikinya. Walaupun hanya memiliki latar belakang pendidikan lulus Sekolah Menengah Atas (SMA) Dal Mi tetap teguh akan pendiriannya untuk mewujudkan impiannya tersebut lalu memutuskan keluar dari pekerjaannya dan mengikuti sebuah pembinaan perusahaan rintisan di Sandbox yang dikenal sebagai Silicon Valley versi Korea Selatan.

2. Nam Do San

Gambar 2.3 Tokoh Nam Do San diperankan Nam Joo Hyuk

Nam Do San adalah putra dari pasangan Nam Seong Hwan dan Park Geum Jung yang cerdas dan handal akan matematika sejak usia dini. Kemampuan Do San menjadi sebuah kebanggaan tersendiri bagi kedua orang tuanya, khususnya Ayah Do San. Saat Do San berusia layaknya siswa Sekolah Menengah Pertama (SMP) dia sudah berada di jenjang perkuliahan karena kepandaiannya. Hingga Do San bertemu pada situasi dimana dia merasa kehilangan masa mudanya karena sudah berada diperkuliahan. Do San mengejutkan kedua orang tuanya bahwa gelar juara olimpiade matematika yang saat SMP dia dapatkan adalah hasil dari mencontek satu nomor soal yang menjadikannya juara dan membuat anak yang berada diposisi dua mendapatkan makian dari orang tua anak tersebut. Rasa bersalah itu yang membuat Do San merasa tidak layak dan dihantui oleh rasa rendah diri hingga masa dewasanya Ketika mendirikan perusahaan rintisan Bernama Samsan Tech namun terancam bangkrut karena ketidakmampuan Do San untuk mengelola perusahaannya. Do San dan Samsan Tech yang beranggotakan Kim Yong San dan Kim Chul San dengan dirinya lalu mengikuti pembinaan di Sandbox dengan harapan akan dimodali perusahaannya karena ancaman kebangkrutan tersebut.

3. Han Ji Pyeong

Gambar 2.4 Tokoh Han Ji Pyeong diperankan Kim Seon Ho

Han Ji Pyeong merupakan laki-laki yang diceritakan sebagai yatim piatu yang memiliki prinsip tidak suka berhutang pada siapapun. Ji Pyeong yang sedang kesusahan bertemu dan diasuh oleh nenek Dal Mi semasa remajanya. Nenek Dal Mi memberikan Ji Pyeong tempat tinggal dan makanan yang layak hingga kebutuhan dasarnya tercukupi. Ji Pyeong juga seorang siswa yang cerdas dimasa remajanya karena kaingintahuannya akan investasi menjadikannya investor yang cerdik dan akhirnya bisa membuat situasi finansialnya stabil serta berkecukupan. Setelah merasa hasil investasinya cukup untuk membalas budi sang nenek, Ji Pyeong lantas memutuskan untuk hidup mandiri berpisah dengan nenek Dal Mi menggunakan hasil investasi dan melanjutkan perjalanan karirnya hingga menjadi pimpinan dari salah satu perusahaan pemodal yang ada di sandbox.

4. Won In Jae (Seo In Jae)

Gambar 2.5 Tokoh Won In Jae/Seo In Jae diperankan Kang Han Na

Saudari kandung dari Dal Mi ini merupakan kakak yang tangguh dan memiliki ego tinggi. Kedua bersaudara ini awalnya memiliki hubungan yang baik hingga perceraian orang tuanya yang memisahkan mereka masing-masing. In Jae yang ikut dengan Ibunya yang menginginkan sebuah kestabilan ekonomi dengan Ayah Tirinya yang kaya raya lambat laun membentuk pribadi In Jae yang baru, dari sosok yang penyayang adiknya menjadi seorang yang egois dan angkuh. Meskipun In Jae berada di keluarga yang memberikan dia kenyamanan, dia juga dihantui oleh rasa ketidakpuasan akan hidupnya yang dimiliki karena pemberian orang tuanya dan bukan hasil jerih payahnya sendiri, dia pun memantapkan diri untuk melepaskan diri dari pengaruh orang tuanya dan membentuk perusahaan rintisannya sendiri dengan mengikuti pembinaan di Sandbox.

BAB III

TEMUAN PENELITIAN

A. Penonton Serial Drama Korea Start-Up

Berdasarkan hasil wawancara dengan enam narasumber generasi milenial yang berusia di rentang 23 hingga 39 tahun di Indonesia dengan profesi, pengalaman, dan sosial yang berbeda. Periset menemukan informasi sebagai berikut:

Dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis telah melaksanakan beberapa wawancara terhadap enam orang responden. Enam narasumber untuk penetilian ini berasal dari berbagai macam profesi dan umur warga Indonesia yang sudah ataupun pernah bekerja selama kurang lebih dua tahun ditambah telah menonton serial drama Korea "Start-Up". Keenam narasumber tersebut adalah Salsabila, Indri Candra Dewi, Sasi Kirana Sari, Ayu Regita Meilania, Raditya Tanaya dan Aninda Puspa Hapsari. Berikut ini merupakan data-data serta profil mengenai keenam responden tersebut:

Tabel 3.1 Profil Responden

NAMA	USIA	PEKERJAAN	PENGALAMAN KERJA
Salsabila	26	Peneliti	3+ Tahun
Indri Candra Dewi	38	Wiraswasta	13+ Tahun
Sasi Kirana Sari	31	Konsultan Konstruksi	4+ Tahun
Ayu Regita Meilania	26	Instruktur Senam	3+ Tahun
Raditya Tanaya	28	Pegawai Kontrak	2+ Tahun
Aninda Puspa Hapsari	28	Dokter Gigi	2+ Tahun

1. Platform yang Digunakan

Ada berbagai macam platrom yang digunakan oleh para narasumber dalam menikmati tontonan drama serial Korea Start-Up. Data yang didapat dari hasil wawancara dengan narasumber Salsa memilih menggunakan Netflix untuk menonton drama serial Korea Start-Up.

“waktu itu saya nonton pakai Netflix, enggak pakai pihak atau gimana.” (Wawancara dengan Salsabila pada 11 April 2022).

Hal serupa ditemukan pada narasumber Indri yang memilih Netflix sebagai platform yang digunakan untuk menonton drama tersebut.

” dulu nonton lewat Netflix” (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022).

Berbeda dengan narasumber Sasi yang menggunakan platform streaming online ketika menikmati siaran serial drama Korea Start-Up.

” Streaming, dari internet biasanya kalau nonton gitu.” (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022).

Sama seperti narasumber Sasi, narasumber Gita juga memilih platform streaming online saat menonton serial drama Korea Start-Up.

” kebetulan kalau nonton film atau drama itu biasanya lewat streaming online, karena lebih praktis kan model streaming online gitu. Nama webnya yang sering saya pakai itu dramaku, tapi belakangan kadang bisa diakses, kadang juga enggak.” (Wawancara dengan Gita pada 13 April 2022).

Namun narasumber Radit memutuskan memilih platform yang sama dengan narasumber satu dan dua yang menggunakan Netflix untuk menonton drama serial Korea Start-Up.

” Netflix dong, berlangganan aku.” (Wawancara dengan Radit pada 15 April 2022).

Radit menjawab dengan percaya diri. Hal ini menunjukkan bahwa berlangganan sebuah platform media streaming saat ini masih menjadi hal yang jarang, sehingga bagi mereka yang dapat berlangganan juga akan mendapatkan rasa gengsi yang lebih tinggi daripada penonton yang menggunakan platform streaming online non-resmi.

Sama dengan narasumber Radit, Ninda juga menggunakan platform Netflix sebagai pilihannya ketika menonton tayangan drama Start-Up.

"Aku pakai Netflix waktu nonton" (Wawancara dengan Ninda pada 24 Mei 2022)

2. Pola Menonton Drama Korea Start-Up

Hasil wawancara dengan narasumber mengenai pola menonton drama akan menunjukkan perbedaan *Excitement* mereka terhadap tayangan drama tersebut. Tidak semua narasumber memiliki jawaban yang sama. Berikut adalah jawaban para narasumber.

Salsa termasuk pada responden yang senang menikmati tayangan serial drama secara ongoing, karena baginya car aini memunculkan *excitement* tersendiri dan menebak-nebak bagaimana kelanjutan ceritanya.

"nontonnya pas on going, tiap minggu pas episode baru muncul, merasa excited dan kecewa kalo ternyata plotnya gak sesuai ekspekasi" (Wawancara dengan Salsabila pada 20 Juni 2022)

Narasumber Indri bercerita dirinya selalu menantikan tayangnya episode baru di platform *Netflix* milikya. Sehingga ia dapat langsung menontonnya tanpa menunggu semua episodenya tayang.

"Oh, kalau aku nunggu tiap minggu episode baru." (Wawancara dengan Indri pada 24 Mei 2022).

Sama halnya dengan narasumber Indri, Sasi juga memilih menonton drama dengan cara *ongoing* atau menunggu tiap minggu, meskipun dirinya juga tidak jarang melewatkan episode di minggu tertentu.

"Nunggu tiap minggu kalo nggak lupa. Kadang karena sibuk jadi kelewat. Kalo gabut ya marathon tapi paling aku membatasi 2–3-episode aja." (Wawancara dengan Sasi pada 24 Mei 2022)

Perbedaan ditemukan di pola menonton drama dari narasumber Gita yang memilih untuk menonton secara marathon, namun ia juga membatasi marathonnya yang tidak semua episode di satu waktu tapi menonton per 3-episode.

> *"Aku biasa nonton drama sebenernya suka nunggu sampai episodenya lengkap semua. Jadi nonton itu bisa sehari 3-episode langsung. Soal kalau nonton episode belum lengkap gitu suka malas nontonnya hehe"* (Wawancara dengan Gita pada 24 Mei 2022)

Narasumber Radit sempat melakukan kedua metode tersebut, marathon dan ongoing. Hal ini dikarenakan saat muncul drama tersebut, Radit sempat tertinggal sehingga ia bisa menonton episode awal dengan marathon, lalu setelahnya ia selalu menunggu episode baru muncul di *Netflix.*

> *"Marathon cuma pas empat episode awal, setelahnya model ongoing aku, tiap minggu nonton"* (Wawancara dengan Radit pada 24 Mei 2022)

Sama seperti narasumber Gita, Ninda juga memilih menonon drama dengan cara marathon, karena waktu perilisan tayangan tersebut drama ini menjadi topik yang viral dibicarakan.

> *"dulu aku marathon nontonnya"* (Wawancara dengan Ninda pada 24 Mei 2022)

3. Ketertarikan terhadap Serial Drama Korea Start-Up

Hasil wawancara yang didapat dari enam narasumber generasi milenial diantaranya memiliki pendapat yang beragam terkait alasan pemilihan serial drama Korea Start-Up sebagai tontonan mereka. Periset menemui hasil seperti berikut:

Narasumber Salsa bercerita alasannya memilih menonton serial drama Korea Start-Up diantara drama lain yang sedang tayang.

> *"waktu itu kan lagi tren ya? Terus penasaran gimana sih ceritanya, eh ternyata dari episode satu aja udah bagus. Karena viral juga kan, tapi juga aktor dan ceritanya emang enggak mengecewakan."* (Wawancara dengan Salsabila pada 11 April 2022).

Dirinya menjelaskan drama Start-Up menarik perhatiannya karena ketika perilisan drama, animo pecinta k-drama banyak yang membahasnya, hingga menjadi tren kala itu. Setelah menyadari kepopuleran drama Start-Up, ia juga menyebutkan akan penasarannya dan memutuskan menonton. Kemudian Salsa menilai drama Start-Up memang bagus disamping aktor yang bagus ceritanya juga tidak kalah, bahkan sejak episode pertama.

Hal serupa juga ditemui dalam wawancara narasumber Indri. Dirinya menyebutkan salah satu alasannya menonton Start-Up adalah karena pemain yang disukai.

> *" Yang pertama karena ceritanya, kan motivasi banget ya. Dari awal nol atau zero sampai hero. Sama kayaknya perminggu itu update drama itu hanya beberapa ya, selain start-up juga kondisinya sudah ongoing jadi lebih tertarik nonton dari awal kalau start-upnya. Pemainnya juga jadi alasan nonton."* (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022).

Sedikit perbedaan yang ditemui dalam wawancara dengan narasumber Indri menganggap Start-Up menarik dari segi ceritanya sejak awal, bagaimana proses tokoh dalam cerita dari berjuang menjadi sukses dan besar. Disaat bersamaan pada minggu awal perilisan drama Start-Up beberapa drama lain sudah tayang lebih dulu juga menjadi faktor pemilihan Start-Up karena dapat dinikmati sejak awal dan tidak tertinggal cerita.

Berbeda dengan narasumber Sasi yang menjadikan alasan kepopuleran drama Start-Up sebagai alasan utamanya.

> *" karena rame banget di sosial media, di obrolan orang-orang waktu itu semua bahas tentang drama korea start-up"* (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022).

Narasumber Sasi yang selalu menemui media sosial dan lingkungannya membicarakan drama Korea Start-Up menjadi pemicu ketertarikannya untuk menonton.

Jawaban narasumber Gita ketika diwawancara tentang alasannya memilih menonton serial drama Korea Start-Up memiliki kemiripan dengan narasumber satu dan dua yaitu dari faktor aktor yang bermain didalam drama.

> *"yang pertama suka sama pemainnya, ... Alur ceritanya juga lumayan bagus, karena tidak melulu tentang percintaan ya, lebih banyak ada motivasi, komedi*

juga jadi enggak mudah bosen. ...” (Wawancara dengan Gita pada 13 April 2022).

Faktor aktor dan cerita menjadi alasan Gita menonton Start-Up. Dia juga menambahkan penekanan dalam selera drama yang disukainya, yaitu drama yang tidak hanya berisi percintaan namun terdapat motivasi dalam ceritanya. Hal itu Dia tekankan karena kerap kali dibuat bosan oleh drama yang hanya berkutat pada percintaan antar tokoh di dalam drama.

Pendapat narasumber Radit juga memiliki kemiripan dengan narasumber satu, dua, dan empat. Namun terdapat penjelasan lebih dalam dari Radit ketika ditanya mengenai alasannya memilih menonton Start-Up, adalah dalam faktor cerita yang dibawakan oleh Start-Up.

> *“dulu sih karena start-up ini new release gitu, lalu dari judulnya sangat hype juga. Pada saat itu kan fenomena start-up atau perusahaan rintisan sedang booming, ... jadi penasaran isinya apa, ... alasan ketiga yaitu pemeran ...”* (Wawancara dengan Radit pada 15 April 2022).

Radit menjelaskan bahwa disaat bersamaan dengan kemunculan drama Start-Up, media di Indonesia juga sering memuat kabar tentang perusahaan rintisan. Sehingga memicu minat tersendiri untuk mencari tahu tentang perusahaan rintisan melalui tayangan serial drama Korea Start-Up tersebut. Sedikit perbedaan dengan Salsa, Indri dan Gita, Radit lebih memilih menonton Start-Up karena melihat aktor yang bermain dalam drama tersebut bukan aktor yang dia tidak suka. Jawabannya menandakan kecenderungan Radit sebagai pentonton yang selektif dalam pemilihan tontonan drama yang tersedia.

Narasumber Ninda juga memiliki pendapat yang sama dengan Radit, dimana alasan kenapa memilih Start-Up waktu itu karena di media sosial dan teman-temannya sedang ramai membicarakan drama tersebut.

> *“Pertama tertarik karena waktu itu di medsos teman teman pada rame ngomongin drakor start-up, terus penasaran dan nonton ternyata ceritanya bagus jadi makin tertarik. Dari judulnya juga bikin penasaran”* (Wawancara dengan Ninda pada 24 Mei 2022)

B. Pemahaman Etos Kerja

Narasumber Salsabila, umur 26 tahun, berstatus sebagai mahasiswa *combine PHD* di Yongnam University Daegu berasal dari Semarang. Narasumber Salsa mengaku bahwa etos kerja merupakan bentuk bekerja yang baik dalam tim maupun individu ketika ditanya mengenai pemahamannya tentang etos kerja.

> *"... Kalau menurut aku etos kerja itu adalah bekerja yang baik dalam tim maupun dalam individu."* (Wawancara dengan Salsabila pada 11 April 2022).

Dapat diasumsikan bahwa Salsabila memandang etos kerja sebagai sebuah dorongannya ketika melakukan pekerjaan sebagai seorang peneliti atau *researcher* di Korea Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan pemahaman dasar Salsabila akan etos kerja yang baik adalah mereka yang dapat bekerja dengan baik dalam individu maupun tim.

Narasumber Indri Candra Dewi, umur 37 tahun, berstatus sebagai ibu rumah tangga di Jepara. Dirinya menjelaskan bahwa etos kerja adalah semangat bekerja.

> *"etos kerja menurutku semangat kerja, karena aku posisinya sebagai istri jadi bekerja bukanlah hal yang utama tapi sebagai sampingan saja jadi untuk nominal itu sudah bukan menjadi pikiran karena memang tujuanku hanya sebatas mencari kesibukan saja."* (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022).

Berdasarkan jawaban dari Indri dapat diketahui apabila ia merasa etos kerja merupakan sebuah semangat untuk bekerja dan berperilaku produktif. Meskipun ia tidak menampik bahwa etos kerjanya hanya sebatas penggerak untuk mengisi waktu dan kesibukan saja disamping tugas utamanya sebagai ibu rumah tangga. Sehingga etos kerja miliknya disalurkan kepada wirausaha milik keluarga yang telah turun temurun dari mertuanya dan dilanjutkan oleh Indri.

Kemudian narasumber Sasi Kirana Sari, berusia 31 tahun, berstatus sebagai karyawan perusahaan konsultan konstruksi dan berasal dari Semarang. Dia menyebutkan bahwa etos kerja adalah sikap dalam bekerja dan berkinerja.

" Etos kerja ya sikap kita dalam bekerja dan berkinerja, how we perform our work gitu. Kalau dari aku sendiri penggerak untuk bekerja itu adalah uang. Iya mungkin dulu awal masuk dunia kerja itu masih idealis tapi seiring berjalannya waktu meluntur dan berubah menjadi pragmatisme." (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022).

Sasi beranggapan etos kerja adalah sikap dalam bekerja yang didasari oleh keinginan diri masing-masing individu, baginya sebuah penggerak dirinya untuk bekerja keras adalah uang. Walaupun ia sempat menyebutkan sebelumnya pernah memiliki sebuah idealisme ketika masuk ke dalam dunia kerja namun seiring waktu luruh dan memiliki kecenderungan bekerja secara pragmatis.

Beralih kepada narasumber Ayu Regita Meilania, berusia 25 tahun, berstatus sebagai freelancer instruktur senam di Yogyakarta. Gita memaparkan etos kerja sebagai sebuah dorongan dalam bekerja yang memunculkan sebuah kreativitas.

" kalau menurut aku, etos kerja itu adalah dorongan untuk bekerja yang memunculkan sebuah kreativitas, agar kedepannya dapat bekerja dengan lebih baik lagi." (Wawancara dengan Gita pada 13 April 2022).

Menurutnya etos kerja adalah ketika kita bekerja dan pekerjaan tersebut menghasilkan sebuah nilai kreativitas dalam diri kita, sehingga kita dapat melalukan pekerjaan tersebut dengan lebih baik dimasa mendatang. Kreativitas ini mendorong dirinya untuk terus berinovasi dalam menggaet calon-calon member dari sebuah sanggar untuk bergabung dalam kelas yang dia ampu.

Kemudian narasumber Raditya Tanaya, berumur 27 tahun, berstatus sebagai pegawai kontrak non pegawai negeri sipil di Kemenko Kemaritiman dan Investasi. Ia menjelaskan etos kerja sebagai sebuah determinasi dan semangat bekerja.

" determinasi, semangat bekerja ... Kalau dikantor memang ada yang terlihat etos kerja tinggi, biasa-biasa saja dan ada juga yang rendah. ... Etos kerja tinggi akan menempatkan pikirannya pada pekerjaan itu maka

outputnya target tercapai daripada yang beretos kerja rendah." (Wawancara dengan Radit pada 15 April 2022).

Radit memaparkan bahwa etos kerja adalah sebuah daya juang ketika melakukan suatu pekerjaan. Menurutnya sebuah etos kerja berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja, apakah itu tinggi atau rendah. Hal ini dijelaskan dengan orang yang memiliki etos kerja tinggi akan memposisikan tenaga dan pikirannya untuk pekerjaannya sehingga tujuan-tujuan yang ingin ia capai akan berhasil diraih karena totalitas dalam menjalani pekerjaannya.

Narasumber Ninda memaparkan pemahamannya tentang etos kerja sebagai sebuah bentuk wujud dari tanggung jawab dan ketekunan dalam bekerja ketika menjawab pertanyaan tentang makna etos kerja baginya.

"Etos kerja itu bekerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan. Orang yang punya etos kerja tinggi biasanya bertanggung jawab dan tekun dalam bekerja" (Wawancara dengan Ninda pada 24 Mei 2022)

Berikutnya periset mencoba mencari tahu pendapat dan pemahaman narasumber akan isi kandungan bahasan dari drama Start-Up yang merupakan faktor-faktor dari Etos Kerja menurut Darwish A. Yuosef *Journal of Management Psychology* (2000). Bagi Darwish A. Yuosef *Journal of Management Psychology* (2000) di dalam riset Arischa Octarina (2013), etos kerja dinilai oleh faktor-faktor (1) kerja keras, (2) tanggung jawab serta pengabdian terhadap pekerjaan, (3) kreatif sepanjang pelaksanaan kerja, (4) kerja sama dan kompetisi di lokasi kerja, (5) disiplin waktu didalam pekerjaan, dan (6) rasa adil serta kemurahan hati di lokasi kerja.

C. Resepsi Etos Kerja

1. Kerja Keras

Gambar 3.1 Scene Nilai Etos Kerja (1) Kerja Keras

EP 1: Menit 78.15-80.15

"Samsan Tech Berhasil Membuat Program Pengenalan Objek Via Kamera"

Menit 78.15-80.15 menampilkan pengenalan tokoh-tokoh dari tim *Samsan Tech* yaitu, Nam Do-San, Kim Yong-san, dan Lee Chul-San. Adegan ini memperlihatkan Nam Do-San sedang bekerja lembur dalam mengerjakan program pengenalan objek milik perusahaannya yaitu *Samsan Tech* dimana sebelum kamera menyorot kegiatan Do-San, tampak Yong-San dan Chul-San sedang tidur menggambarkan waktu pada pagi hari.

Menurut Daryanto dan Darmiatun (2013:136), menyebutkan beberapa indikator dari kerja keras antara lain (1) Mencapai tujuan hingga tercapai, (2) Pantang menyerah, (3) Tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah. Tokoh Do-San dalam adegan ini memenuhi indikator yang telah disebutkan. Indikator tersebut dapat dipenuhi lantaran diakhir adegan terdapat *event* Do-San akhirnya berhasil menyelesaikan programnya, dan kemudian dirayakan bersama dengan Yong-San dan Chul-San setelah terbangun dari tidur mereka.

Menurut narasumber Salsa berpendapat adegan ini menunjukkan kerja keras *Samsan Tech* meskipun dirinya menerima, namun Salsa memiliki pendapat yang berbeda akan pesan yang disampaikan oleh produser tayangan drama. Baginya nilai kerja keras lebih terlihat di dalam adegan *Samsan Tech* bekerja lembur sebelum pekan presentasi.

> *" ... agak bisa relate ke kerja keras, tapi menurut aku sih, dibanding ini, adegan yang ... pas malam lembur-lembur sebelum hackaton yang presentasi itu ... Karena aku ini orangnya tipe deadliner, dan sukanya seperti itu karena terbiasa walaupun itu gak baik..."* (Wawancara dengan Salsabila pada 11 April 2022).

Narasumber Salsa memaparkan pandangannya akan adegan tersebut sebagai cukup *relate* atau berhubungan dengan nilai kerja keras. Namun Salsa juga memiliki pendapat ataupun persepsinya bahwa baginya terdapat adegan di episode lain yang lebih menggambarkan nilai kerja keras. Salsa menilai suatu adegan yang dapat ditangkap sebagai kerja keras apabila menunjukkan sebuah proses betapa susahnya mengerjakan sesuatu yang ingin dicapai, sehingga hal inilah yang membuat Salsa lebih memilih adegan tim *Samsan Tech* yang bekerja *overtime* ketika mengerjakan projek tim untuk tahap *Hackaton*.

Narasumber Salsa yang merupakan seorang peneliti menceritakan nilai kerja kerasnya selama bekerja. Salsa mengaku metode kerjanya adalah *deadliner* atau bekerja saat tenggat waktu sudah dekat. Baginya metode ini memicu daya kerja otaknya untuk lebih cepat dibandingkan ketika tenggat waktu masih lama, karena Salsa merasa dirinya tidak bisa bekerja seperti pegawai kantoran yang delapan jamnya sepenuhnya digunakan untuk bekerja.

Kemudian Ia menambahkan lagi apabila cara kerja orang berbeda-beda menurut dengan preferensinya masing-masing, meskipun Salsa juga tidak memungkiri cara kerjanya ini bisa dianggap tidak sehat karena terdapat fase dimana tenaganya harus diforsir demi selesainnya sebuah pekerjaan. Diakhir pernyataannya, Salsa meyakini bahwa semua kandidat *Doctor of Philosophy (PhD)* pasti memiliki nilai kerja keras yang tinggi. Berdasarkan pandangannya akan nilai kerja keras dan kesesuaian dengan adegan tersebut yang menghasilkan pandangan setengah menyetujui pesan. Sehingga dapat disimpulkan Salsa memposisikan dirinya dalam resepsi untuk adegan ini adalah sebagai *Negotiated.*

Selanjutnya narasumber dua, Indri menjelaskan dia menerima dengan faktor kerja keras terdapat dalam drama Start-Up dan juga menceritakan etos kerjanya tentang kerja

keras dalam menjalani pekerjaannya.

> *" setuju-setuju, untuk melakukan coding itu kan sudah rumit ... artinya itu juga buah dari kerja keras mereka selama ini. Kalau di aku sih merasanya nilai kerja kerasnya tinggi, karena ketika tidak pasti sudah menjadi komplain konsumen-konsumenku..."* (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022).

Narasumber Indri menjelaskan bagaimana dirinya dapat menangkap adegan tersebut sebagai sebuah nilai kerja keras. Menurutnya bidang *coding* adalah sesuatu yang sulit bahkan bagi mereka yang berkecimpung didalamnya. Keberhasilan suatu program yang dihasilkan menjadi bukti bahwa kerja keras mereka membuahkan hasil yang mereka harapkan setelah sekian lama mengerjakannya.

Narasumber indri sendiri merasa dalam pekerjaannya dibidang persewaan tenda ini nilai kerja kerasnya dirasa tinggi dengan pengalamannya ketika bekerja dengan tidak mengamini kerja keras yang tinggi maka akan mendapati usahanya diserang oleh komplain dari konsumen-konsumennya. Pekerjaan Indri ini tidak jarang menuntutnya untuk bekerja melebihi jam operasionalnya. Ketika ada acara atau *event* musim tertentu yang ramai seperti menikah, persewaannya dapat menerima pesanan dalam sehari empat hingga lima tempat sehingga lembur menjadi pilihan yang harus Ia ambil.

Lebih detail tentang perannya ketika lembur, dirinya menceritakan apabila atensinya terfokus pada bagaimana menghadapi calon-calon konsumen dan juga menyediakan konsumsi bagi para kru dilapangan. Sehingga berdasarkan jawaban indri, dia diposisikan sebagai audiens yang *dominant hegemonic* atau menerima dengan pesan yang dibawa oleh pembuat pesan yaitu produser drama korea Start-Up.

Berbeda dengan Indri, narasumber Sasi justru memiliki pandangan yang berbeda akan penggambaran nilai kerja keras dalam drama Start-Up. Menurutnya, adegan tersebut lebih condong kepada efek dari kerja keras, sehingga baginya bersusah payah adalah indikator yang menjadikan suatu adegan itu memiliki nilai kerja keras. Sasi selanjutnya menjelaskan bagaimana etos kerjanya terkait dengan nilai kerja keras ketika bekerja di dalam perusahaan konsultan konstruksi.

> *"Kalau menurutku, masih kurang ya ... Kerja keras lebih ke misal*

ditunjukkan susah payahnya, lebih ke prosesnya lah. Kalau di aku sih ya biasa aja..." (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022).

Narasumber Sasi menceritakan gaya kerja yang Ia senangi merupakan metode yang sama seperti narasumber Salsa. Menjadi seorang *deadliner* sama seperi narasumber Salsa memberikan efek dalam diri narasumber Sasi yang merasa kerja otaknya lebih optimal ketika dekat dengan tenggat waktu suatu pekerjaan. Sasi menilai nilai kerja kerasnya biasa saja melihat bagaimana pandangannya akan mencari pekerjaan yang bisa dilakukan itu termasuk tidak terlalu berambisi.

Narasumber Sasi merasa pilihannya tersebut didasari oleh pemikirannya tentang *worklife balance* antara beban kerja dan juga waktunya menghibur diri bisa seimbang agar dirinya tidak menjadi terbebani atau dalam bahasanya adalah menjadi gila. Berkaca dengan respon dari narasumber Sasi, dapat disimpulkan pandangannya akan adegan *Samsan Tech* yang berhasil menghasilkan program pengenalan objek tersebut lebih condong kepada resepsi posisi *Opposition.*

Narasumber Gita ketika diwawancarai tentang resepsinya akan adengan tersebut rupanya menerima dengan nilai kerja keras dapat Ia lihat. Wawancara dilanjutkan dengan Gita menjelaskan nilai kerja kerasnya selama bekerja sebagai nilai yang tinggi karena selalu berusaha mencapat hasil yang maksimal.

" Setuju karna dalam adegan ini memperlihatkan ketekunan tim samsan dalam memecahkan sebuah permasalahan dalam suatu pekerjaan, ... kalau lembur ... dulu pernah ketika jadi waiters, lembur sampai jam 12 malam atau jam satu pagi..." (Wawancara dengan Gita pada 13 April 2022).

Narasumber Gita bercerita ketika bekerja sebagai *waiter* disebuah restoran cepat saji di Yogyakarta. Pekerjaannya kala itu kerap kali mengharuskan dirinya untuk melakukan lembur dikarenakan adanya sebuah evaluasi harian. Ada juga saat ketika hari raya, bekerja secara *overtime* menjadi satu-satunya pilihan agar semua pesanan dapat terakomodir dengan baik. Momen bulan puasa juga menjadi saat-saat tersibuk ketika bekerja, khususnya mendekati waktu berbuka puasa dimana pesanan datang secara bersamaan dalam jumlah yang besar.

Hal yang berbeda justru ditemui ketika akhir pekan yang malah tidak begitu ramai. Namun waktu dimana bekerja *overtime* itu dilakukan, ada saat ketika beberes dan rekap pekerjaannya membutuhkan waktu hingga pukul satu pagi. Berkaitan dengan adegan tersebut narasumber Gita juga menganggap pesan etos kerja yang disampaikan oleh drama dalam faktor kerja keras sama dengan pandangannya. Sehingga narasumber Gita dapat dikategorikan sebagai resepsi *Dominant hegemonic*.

Serupa dengan narasumber sebelumnya, narasumber (Radit) juga dapat menilai faktor atau unsur kerja keras dimunculkan di dalam drama Start-Up sama dengan pemahamannya. Radit selanjutnya menjabarkan bagaimana nilai kerja kerasnya selama bekerja di Kementerian.

> *"setuju-setuju menunjukkan kerja keras ... Kalau aku merasanya biasa menuju tinggi. Tergantung seberapa menantang target yang dicanangkan…"* (Wawancara dengan Radit pada 15 April 2022).

Berdasarkan jawaban narasumber Radit menjelaskan adegan tersebut menunjukkan adanya nilai kerja keras dikarenakan anggota *Samsan Tech* berusaha mengerjakan programnya sampai terjaga hingga pagi hari. Bagi Radit nilai kerja keras yang dimilikinya berada pada taraf biasa menuju tinggi bergantung dengan target yang akan diberikan oleh pimpinan.

Karena menurutnya apabila tingkat kesusahan dapat dibayangkan olehnya, artinya nilai kerja keras untuk pekerjaan itu akan mengikutinya dengan taraf yang biasa-biasa saja. Namun ketika suatu projek yang diberikan tidak terbayangkan tingkat kesulitannya maka narasumber Radit cenderung bekerja lebih keras disertai antusiasme yang tinggi dikarenakan ada rasa tertantang.

Narasumber Radit sedikit berbeda dengan Salsa dan Sasi yang memilih bekerja sebagai *deadliner.* Radit memiliki sebuah fleksibilitas pola kerja ketika *mood* sedang mendukung bertindak produktif maka Ia bisa bekerja hingga mengatur perencanaan kerja untuk seminggu, namun ketika *mood* tidak mendukung maka Radit bisa saja menunda pekerjaannya hingga mendekati tenggat waktu.

Pekerjaan narasumber Radit juga akrab dengan lembur dikarenakan kadangkala projek datang kepadanya secara sporadis baik dari pimpinan ataupun rekan kerja yang mengalami kendala dalam pengerjaannya sehingga membutuhkan bantuannya. *Deadline*

yang pendek juga menjadi salah satu sebab narasumber Radit harus mengambil langkah bekerja secara *overtime.* Terlebih alur kerjanya mengharuskan suatu projek dikoreksi sehingga tidak ada waktu yang luang untuk menunda pekerjaan.

Mendengar respon dari narasumber Radit akan adegan tersebut yang sepaham akan paham tentang nilai kerja keras dan juga pengalaman bekerjanya dapat dilihat kecenderungan narasumber Radit untuk memposisikan diri sebagai *Dominant Hegemonic.* Radit menyetujui pesan yang ada didalam adegan tersebut secara utuh.

Narasumber Ninda juga dapat menemukan nilai kerja keras ditampilkan didalam drama Start-Up, ia menganggap apa yang ditampilkan dalam drama menunjukkan bagaimana dengan berusaha keras dan tekun mereka dapat mencapai apa yang dicita-citakan. Alasan ini membuat resepsinya berada pada posisi *dominant hegemonic.*

> *"setuju, adegan menunjukkan kerja keras sampai akhirnya berhasil .... Alhamdulillah aku juga kerja keras hehe, berusaha memaksimalkan potensi yang di miliki dalam melakukan pekerjaan…"* (Wawancara dengan Ninda pada 24 Mei 2022)

Narasumber Ninda dalam menghadapi pekerjaannya juga pernah mengalami pengalaman yang mengharuskannya untuk lembur agar tindakan yang diberikan ke pasiennya dikerjakan hingga tuntas. Situasi ini dialaminya dikarenakan terdapat pasien yang diantaranya membutuhkan observasi lebih lanjut, dan ditemukan kasus yang sulit. Sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk penangannya.

Ninda pernah menemui kasus pasien yang membutuhkan penanganan yang lebih detail dikarenakan perlu dilakukan diagnosa lebih mendalam sebelum memutuskan sebuah tindakan seperti pencabutan gigi contohnya. Sebelum dihasilkan sebuah upaya tindakan, seorang dokter gigi perlu mengetahui apakah akar gigi tersebut lurus atau justru bengkok agar tidak gegabah dalam memutuskan sebuah tindakan agar tidak membahayakan pasien.

Narasumber Ninda menjelaskan bagaimana dirinya mengatasi situasi lemburnya yaitu dengan tetap tenang dikarenakan sumpah dokternya menghasilkan tanggung jawab besar untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur. Sehingga menjadi sebuah penyalahan aturan apabila ketika jam kerja telah usai dengan posisi sedang menangani pasien namun memilih untuk pulang.

Berdasarkan jawaban narasumber Ninda dan juga pengalamannya dalam menerapkan nilai etos kerja jenis kerja keras dapat disimpulkan bahwa Dia memposisikan diri sebagai *Dominant Hegemonic* karena sepaham dengan pesan dalam adegan secara utuh.

Tabel 3.2 Resepsi Nilai Kerja Keras

Nama	**Posisi**
Salsabila	Negotiated
Indri Candra Dewi	Dominant hegemonic
Sasi Kirana Sari	Opposition
Ayu Regita Meilania	Dominant hegemonic
Raditya Tanaya	Dominant hegemonic
Aninda Puspa Hapsari	Dominant hegemonic

2. Tanggung Jawab

Gambar 3.2 Scene Nilai Etos Kerja (2) Tanggung Jawab

EP 2: Menit 05.49-06.27

"Han Ji Pyeong Memeriksa Hasil Kerja Karyawannya Dengan Seksama"

Josephson Institute dalam Ambarita dan Pangaribuan (2011) menyebutkan dalam enam pilar karakter (The Six Pillars of Character) salah satunya adalah bertanggungjawab (responsible). Penjabaran lebih dalam akan bertanggung jawab adalah orang yang melakukan apa yang seharusnya dilakukan, membuat rencana ke depan, tekun dan selalu mencoba, selalu melakukan yang terbaik, mengontrol diri, berdisiplin, berpikir sebelum bertindak dan mempertimbangkan konsekuensi, bertanggung jawab atas katakata, tindakan dan sikap, dan menetapkan contoh yang baik bagi orang lain.

Adegan didalam episode dua menit 05.49 hingga 06.27 menampilkan tokoh Han Ji Pyeong ketika bekerja sedang memeriksa hasil kerja dari karyawannya. Sikap yang ditampilkan oleh Han Ji Pyeong menggambarkan karakter bertanggung jawab yang dideskripsikan oleh Josephson Institute tersebut.

Nilai tanggung jawab tersebut diantaranya yaitu Ji Pyeong selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaan miliknya ketika menanggapi setiap proposal yang masuk, Dia juga mengontrol dirinya ketika menyampaikan tanggapannya akan hasil kerja karyawannya dengan tidak melibatkan emosi yang tidak perlu, dan karakter yang sangat menunjukkan sikap tanggung jawab milik Han Ji Pyeong adalah selalu mempertimbangkan, memikirkan konsekuensi setiap tindakan yang akan Dia ambil karena bagi Ji Pyong proposal yang dia lihat tidak sesuai dengan visi perusahaannya.

Pada narasumber Salsa, dia berpendapat faktor ini dapat iya lihat ketika menonton adegan ini. Salsa juga memaparkan nilai tanggung jawabnya sebagai seorang peneliti di Korea Selatan yang berubah-ubah tergantung pada mood dan kondisi dengan siapa Ia bekerja.

> *" iya setuju, dia tahu betul mana start up yang akan diterima, resiko nya gimana, jadi menurutku nilai tanggung jawab Ji Pyong tinggi, sangat tinggi. Aku sih tinggi kalau bekerja untuk orang lain, kalo lagi ada projek. Tapi kalo untuk diri sendiri, tergantung mood…"* (Wawancara dengan Salsabila pada 11 April 2022).

Narasumber Salsa menerima pesan yang ada didalam adegan tersebut dengan menjelaskan baginya Han Ji Pyeong tahu betul pekerjaannya beresiko apabila dikerjakan secara semaunya dan tidak didasari rasa tanggung jawab yang tinggi. Hampir serupa

dengan apa yang ditunjukkan oleh tokog Ji Pyeong, Salsa juga merasa nilai tanggung jawabnya tinggi, khususnya ketika dia bekerja untuk orang lain.

Menambahkan jawabannya, narasumber Salsa merasa pilihannya untuk melanjutkan studi dan bekerja bersama professor untuk mengerjakan suatu penelitian. Hal ini membuat Salsa menganggap apa yang dilakukannya sekarang adalah sesuatu yang Ia gemari meskipun sesekali menemui titik merasa jenuh. Menarik kesimpulan dari respon yang diberikan oleh narasumber Salsa, dengan jawabannya yang menerima dengan pesan adegan tersebut maka dapat diartikan Salsa memposisikan diri sebagai resepsi *Dominant Hegemonic.*

Serupa dengan narasumber Salsa Narasumber Indri juga menyatakan sependapat dengan adegan tanggung jawab yang di tunjukkan dengan Ji Pyeong kritis terhadap karyawannya saat memeriksa hasil kerjanya. Indri juga menjelaskan nilai etos kerja tanggung jawabnya ketika bekerja di persewaan tenda.

> *"setuju, Sebagai investor kan memang harus mengecek setiap aspeknya agar kalau invest itu tidak rugi ... Kalau aku sih termasuk tinggi, ada keharusan untuk profesional, jika diawal bilang bisa ya pasti dikerjakan sesuai pesanan…"* (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022).

Narasumber Indri menangkan apa yang dilakukan oleh Ji Pyeong mencerminkan apa yang disebut sebagai tanggung jawab seorang investor. Seorang investor yang teliti akan setiap perusahaan yang memberikan proposal kepadanya harus dicek dengan seksaman agar tidak menjadi sebuah pengeluaran dana secara sia-sia. Menurut Indri yang dilakukan oleh Ji Pyeong sudah menjadi suatu kewajaran yang harus dilakukan oleh seorang investor.

Berkaca dengan nilai tanggung jawab yang ditunjukkan oleh tokoh Ji Pyeong, narasumber Indri juga melihat dirinya sebagai seorang yang memiliki nilai tanggung jawab yang tinggi, dimana dalam pekerjaannya menjadi sebuah keharusan besikap profesional, apalagi ketika menyanggupi sebuah permintaan dari konsumen yang datang kepada usaha persewaannya. Setiap pesanan yang diterima selalu dikerjakan sesuai pesanan.

Meskipun begitu, terkadang ada permintaan dari konsumen yang datang ketika sebuah pesanan sedang dikerjakan atau dapat dianggap sebagai sebuah tambahan. Disaat seperti ini, Indri dapat bersikap lebih fleksibel dengan melihat permintaan tambahan tersebut. Apabila dirasa terdapat halangan seperti tenaga lapangan, properti, dan waktu maka narasumber Indri lebih memilih untuk menolak daripada memaksakan menerima permintaan tambahan tersebut.

Jawaban serupa juga diutarakan oleh narasumber Sasi yang berpendapat nilai tanggung jawab yang ditunjukkan dalam adegan drama adalah sama dengan pandangan yang Ia miliki. Sasi kemudian menjelaskan alasan kenapa nilai etos kerjanya biasa saja bukan yang termasuk etos kerja tinggi ketika menjalani pekerjaannya diperusahaan konsultan konstruksi.

> *"iya setuju dengan adegan ini menampilkan nilai tanggung jawab pada pekerjaan ... Tapi kalo perkara proyekan terus musti yang nyari-nyari kerjaan harus kuakui emang kurang gigih akunya…"* (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022).

Jawaban yang diberikan oleh narsumber Sasi yang menerima dengan pesan dari adegan tersebut. Narasumber Sasi menangkap sikap Ji Pyeong dalam adegan tersebut menunjukkan amanah terhadap pekerjaan yang dijalaninya seperti halnya Sasi kepada pekerjaannya. Meskipun memiliki nilai tanggung jawab, narasumber Sasi merasa nilai ini tidak termasuk tinggi karena baginya untuk mencari sebuah projek dia bukan seorang yang ambisius.

Narasumber Sasi juga sempat merasakan pekerjaannya sekarang merupakan sebuah panggilan jiwa. Dia pernah berpikir inilah apa yang ingin dilakukan untuk sepanjang hidupnya. Namun ternyata seiring berjalannya waktu, Sasi merasa pekerjaannya kini hanyalah sebuah pemenuhan tuntutan kebutuhan finansialnya. Hal yang dapat disimpulkan dari respon dan alasan yang diberikan oleh narasumber Sasi adalah posisi resepsinya sebagai *Dominant Hegemonic*.

Kemudian narasumber Gita juga berpendapat faktor tanggung jawab ditunjukkan dalam drama Korea Start-Up. Ketika ditanyakan tentang adegan Han Ji Pyeong yang memeriksa proposal tersebut, menurutnya nilai tanggung jawab ditunjukkan sebagai seorang mentor diperusahaannya.

> *"Di scene ini menurut saya memiliki nilai tanggung jawab karena dalan scene ini han ji pyeong merupakan seorang mentor bagi karyawannya sehingga perlu adanya peran dalam membimbing dan mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan…"* (Wawancara dengan Gita pada 13 April 2022).

Bagi narasumber Gita, adegan ini menunjukkan nilai tanggung jawab dengan ditunjukkan sikap seorang pimpinan sekaligus mentor bagi karyawan. Bimbingan dan bantuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi bawahannya menjadi fokus narasumber Gita ketika membahas sikap Ji Pyeong didalam adegan itu. Gita juga berpandangan dirinya juga memiliki nilai tanggung jawab tersebut ketika menjalani pekerjaannya. Narasumber Gita memiliki pandangan nilai tanggung jawab yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam perjalan karir seseorang. Respon narasumber Gita dalam adegan ini mengisyaratkan kecenderungannya untuk menjadi posisi *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Radit juga memiliki pendapat yang sepaham dengan adegan Han Ji Pyeong tersebut. Menurut Radit, adegan tersebut menampilkan sikap Ji Pyeong yang menjalankan tugasnya sebagai seorang pimpinan sebuah perusahaan bagi karyawannya. Radit beropini nilai tanggung jawab yang tinggi juga dimilikinya yang bekerja di instansi pemerintahan meskipun kondisinya belum tercatat sebagai pegawai tetap.

> *"setuju-setuju adegannya menunjukkan nilai bertanggung jawab khususnya oleh Ji pyeong, karena dia berusaha menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan/bos bagi karyawannya dengan cara memeriksa pekerjaan karyawan…"* (Wawancara dengan Radit pada 15 April 2022).

Narasumber Radit menjelaskan nilai tanggung jawabnya ketika bekerja di instansi pemerintah. Mengupas lebih dalam mengenai opini Radit yang menilai nilai tanggung jawabnya yang tinggi, dirinya menjabarkan pekerjaannya mengharuskan semua karyawan untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Maksudnya adalah ketika didapati ketidakmampuan maka akan berimbas pada efek domino pada sektor yang berkaitan.

Berdasarkan pada jawaban narasumber Radit yang beropini adegan ini menampilkan nilai tanggung jawab yang sesuai dengan bayangan dan pemahamannya, sehingga radit memposisikan penerimaan pesan ini sebagai *dominant hegemonic.*

Sama halnya dengan jawaban Radit, Ninda juga memaparkan bahwa adegan tersebut yang mengisahkan pengecekan Ji Pyeong terhadap hasil kerja karyawannya dapat dimaknai sebagai sebuah tanggung jawab yang dipegang oleh sang tokoh. Ninda juga menceritakan nilai tanggung jawabnya ketika bekerja sebagai dokter gigi.

> *"setuju, nilai tanggung jawabnya juga termasuk tinggi karena memastikan semua kerjaan tuntas. Kalau di aku sih alhamdulillah bertanggung jawab, berusaha menyelesaikan semua pekerjaan dari awal hingga tuntas juga, karena kan kalau orang bekerja pasti sudah diniati dari awal…"* (Wawancara dengan Ninda pada 24 Mei 2022)

Narasumber Ninda menerima dengan pesan dalam adegan tersebut menyampaikan nilai etos kerja tanggung jawab. Menurutnya, Ji Pyeong melakukan kewajibannya sebagai seorang investor yang menyelesaikan semua pekerjaannya hingga selesai yang diperlihatkan adegan pemeriksaan satu persatu hasil kerja karyawannya. Nilai tanggung jawab juga narasumber Ninda tanamkan dalam pekerjaanya.

Setiap pekerjaan yang datang kepadanya selalu narasumber Ninda usahakan dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Pendapatnya semakin kuat dengan pernyataan profesinya yang melalui sumpah dokter membuat sebuah nilai tanggung jawab adalah sebuah keharusan dalam menjalani pekerjaannya. Salah satu implementasi dari nilai tanggung jawabnya adalah memberikan pelayanan yang sesuai standar prosedur operasional dan juga kebutuhan medis pasiennya.

Berdasarkan jawaban narasumber Ninda akan resepsinya tentang adegan tersebut, dapat diambil kesimpulan dirinya memposisikan diri sebagai *Dominant Hegemonic.*

Tabel 3.3 Resepsi Nilai Tanggung Jawab

Nama	**Posisi**
Salsabila	Dominant hegemonic
Indri Candra Dewi	Dominant hegemonic
Sasi Kirana Sari	Dominant hegemonic

Ayu Regita Meilania	Dominant hegemonic
Raditya Tanaya	Dominant hegemonic
Aninda Puspa Hapsari	Dominant hegemonic

3. Kreativitas

Gambar 3.3 Scene Nilai Etos Kerja (3) Kreativitas

EP 2: Menit 16.10-18.53

"Dal Mi Mengatasi Kekacuan Pelayanan di Kafe"

Nilai kreativitas menurut Guilford dalam (Sternberg, 1999) memiliki beberapa aspek yaitu, (1) Kelancaran Berpikir, (2) Keluwesan Berpikir, (3) Elaborasi Pikiran, dan (4) Keaslian Berpikir. Adegan episode dua pada menit 16.10 sampai 18.53 menampilkan tokoh Seo Dal Mi yang memproses suasana keramaian didalam kafe hingga mengatasinya dengan baik.

Dal Mi mengidentifikasi kerumunan pelanggan didalam kafe adalah *fansclub* dari grup idol JKN sehingga muncul ide memutarkan lagu grup tersebut untuk menyenangkan hati pelanggan. Otomatis Seo Dal-Mi juga mengaplikasikan keluwesan dalam berpikir mencari solusi serta mengimplementasikan idenya dengan tanda situasi kafe menjadi terkendali dan tertib.

Narasumber Salsa saat ditanya tentang pendapatnya akan faktor kreativitas yang dikandung oleh drama Start-Up, memaparkan faktor ini Ia amini dalam adegan Dal Mi ketika bekerja di kafe tersebut.

> *"Setuju. Pas itu dia kreatif dan juga tanggap. Kalau aku biasa, sih. Karena untuk penelitian sebenernya ada ide-ide sendiri tapi pengembangannya itu rada susah karena ternyata harus kerjasama sama bidang lain, misal. akhirnya gak jadi, dan tetep di penelitian awal."* (Wawancara dengan Salsa pada 11 April 2022).

Narasumber Salsa menyatakan sepaham dengan pemaparan nilai kreativitas didalam adegan tersebut. Menurut Salsa, Dal Mi bertindak kreatif, dan tanggap melihat kondisi kafe tempat Ia bekerja sedang mengalami keadaan ramai oleh *fanclub*. Improvisasi Dal Mi dirasa Salsa cukup menunjukkan sebuah nilai etos kerja kreativitas.

Salsa berkaca pada pekerjaannya yang sebagai peneliti, nilai kreativitas tidak terlalu bermain didalamnya. Hal ini dikarenakan ada pelbagai hambatan untuk memainkan kreativitasnya, khususnya ketika ingin mengaplikasikan idenya menjadi sebuah penelitian baru namun terhalang visi yang berbeda karena berbentuk tim. Karena narasumber Salsa menyatakan ia menerima nilai kreativitas untuk adegan tersebut, maka dirinya termasuk pada kelompok resepsi *Dominant Hegemonic.*

Sama halnya dengan narasumber Indri yang sepaham dengan pesan yang dibawakan oleh pembuat drama. Baginya apa yang dilakukan Dal-Mi cukup kreatif dimana hasilnya adalah situasi kafe menjadi terkendali. Indri kemudian menceritakan nilai etos kerja kreativitasnya yang ia rasa pada level yang rendah dalam menjalani pekerjaannya.

> *"Setuju, dengan demikian kan kafenya menjadi tidak berisik lagi. Kalau di kondisiku yang bergerak di bidang jasa persewaan jadi nilai kreativitas sepertinya tidak ada ya bisa dikatakan rendah, beda dengan dekorasi yang dituntut harus kreatif…"* (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022).

Narasumber Indri menyatakan menerima nilai kreativitas yang ditunjukkan oleh tokoh Seo Dal Mi dalam adegan keributan didalam kafe tersebut. Kondisi kafe yang menjadi tidak berisik dan lebih terkendali menjadi penanda cara yang ditempuh tokoh Dal Mi

berhasil, setidaknya itu yang membuat narasumber Indri melihatnya sebagai sebuah kreativitasnya.

Berbeda dengan adegan didalam drama, narasumber Indri dalam menjalani pekerjaannya sebagai wiraswasta persewaan tenda tampaknya tidak begitu lekat dengan nilai kreativitas. Sehingga Indri sendiri dapat dengan yakin menilai nilai kreativitasnya dalam bekerja dirasa rendah. Menguatkan argumennya, nilai kreativitas lebih lekat dengan usaha dibidang dekorasi yang mana bukan sektor usaha narasumber Indri geluti.

Namun narasumber Indri juga tidak menampik anggapan usahanya seharusnya mengikuti perkembangan tren. Ketidakmampuannya untuk mengejar adalah adanya beberapa halangan salah satunya yaitu, keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM). Baginya hal terpenting untuk usahanya adalah kecepatan pelayanan dan pengerjaan sebuah projek. Hal ini dikarenakan apabila terjadi keterlambatan, maka pesanan di tempat lain akan tidak terpenuhi.

Narasumber Indri dalam menjalankan usahanya kini tidak terlalu khawatir akan persaingan karena usaha miliknya menjadi satu-satunya yang bekerja sama dengan Pemerintah Daerah (Pemda). Sehingga pesanan akan selalu ada terlepas terdapat atau tidaknya acara diluar Pemda. Berdasarkan respon narasumber Indri yang menerima dan pengalamannya mengelola usaha tersebut, dapat dikategorikan dirinya dalam resepsi sebagai *Dominant Hegemonic*.

Jawaban serupa juga diberikan oleh narasumber Sasi yang ketika ditanya mengenai apakah menerima adegan tersebut menunjukkan nilai kreativitas dalam drama Start-Up. Sasi menjelaskan ketika krisis melanda kafe tempat Dal-Mi bekerja, dan dia memiliki ide memutarkan lagu kesukaan massa lalu berimbas pada keributan menjadi mereda. Sasi setelahnya memberikan jawaban mengenai nilai kreativitasnya ketika bekerja yang Ia rasa tergolong biasa saja.

> *"setuju kok, apa yang dilakukan dal-mi menurutku kreatif ya agar situasi didalam kafe Kembali terkendali. Biasa aja sih kalau aku, ... Paling kalo misalkan pas kerjaan asesor gitu, kreativitasnya terletak pada cara aku ngerjainnya. Dikulik biar bisa lebih simpel karena aku malas."* (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022).

Narasumber Sasi menjelaskan tingkat nilai kreativitasnya ketika bekerja. Baginya sebuah kreativitas jarang dibutuhkan didalam pekerjaannya, kesempatan dimana Sasi menggunakan kreativitas diantaranya ketika adanya pekerjaan asesor. Sasi memaparkan kreativitasnya dalam mencari cara mengerjakan yang lebih ringkas agar cepat selesai dan juga dirinya merasa seorang yang malas. Berdasarkan jawaban narasumber Sasi yang menerima pesan dalam potongan adegan tersebut maka dapat diambil kesimpulan dirinya berada di posisi *Dominant Hegemonic.*

Senada dengan narasumber sebelumnya, narasumber Gita juga dapat menemukan faktor kreativitas yang pada pesan cerita yang dibawakan oleh drama Start-Up. Ia juga menjelaskan sisi kreativitas yang ditunjukkan oleh tokoh Dal-Mi ketika harus menghadapi situasi *chaos* didalam kafe.

> *"Cukup kreatif karena ... dapat menciptakan sebuah ide yang berguna. Kalau saya pribadi merasa memiliki kreativitas yang tinggi karena ... membantu kita dalam menciptakan inovasi baru ... bisa bersaing dengan perkembangan jaman saat ini."* (Wawancara dengan Gita pada 13 April 2022).

Menurut narasumber Gita, adegan Dal Mi dalam kafe tersebut tergolong tampak nilai kreativitasnya sebagai seorang barista sebuah kafe. Keadaan yang sama juga terjadi didalam kondisi narasumber Gita, dimana dalam pekerjaannya yang merupakan seorang instruktur senam, dirinya merasa sebuah nilai kreativitas sangat dibutuhkan. Berdasarkan alasan tersebut, nilai kreativitas didalam diri Gita dirasa cukup tinggi.

Nilai kreativitas yang dimiliki oleh narasumber Gita yakni menghasilkan sebuah inovasi dalam kelas senamnya, dapat berupa variasi gerakan, ataupun lagu yang digunakan untuk memandu senam para member dikelas diampunya. Semua ini terus diperhatikan olehnya untuk dapat bersaing seiring dengan perkembangan zaman.

Narasumber Radit juga dapat menemukan faktor kreativitas dalam drama Start-Up ketika diwawancara mengenai apakah dapat menemukan unsur kreativitas dalam pesan yang ada di dalam adegan drama.

> *"Setuju, terkadang dalam menghadapi situasi mendesak atau darurat, perlu adanya sentuhan kreativitas dalam berpikir dan mengambil keputusan.*

Dalam kondisi saya hal tersebut sejalan dengan tuntutan pekerjaan..." (Wawancara dengan Radit pada 15 April 2022).

Narasumber Radit menyatakan sepaham dengan pesan yang ada didalam adegan tersebut. Menurut Radit, melihat situasi yang mendesak diperlukan sebuah langkah inovatif yang juga lekat dengan unsur kreativitas seseorang, dan bagi Radit dalam adegan ini Dal Mi telah melakukannya. Kondisi serupa juga dirasakan oleh Radit ketika bekerja dimana kreativitas juga menjadi salah satu elemen penting.

Radit yang bekerja untuk menghasilkan konten berita diplatform atau media online yang bermuatan informasi hukum menjadi suatu tantangan untuk tetap menarik meskipun berisi topik bahasan yang berat. Kreativitas dibutuhkan untuk memunculkan ide kreatif kemudian membuat hal yang baru dan juga menarik setelah melakukan riset mendalam akan tren serta pergerakan minat konsumen. Tuntutan tersebut juga menjadi bukti nilai kreativitasnya tergolong tinggi.

Narasumber Radit menerima pesan adegan dan juga paparannya akan pengalamannya menangani beban kerjanya dengan nilai kreativitasnya membuatnya memiliki kecenderungan posisi resepsi pada *Dominant Hegemonic*.

Ninda juga bisa menemukan nilai etos kerja kreativitas di dalam drama yang ia nilai dapat dilihat dari cerita tentang memutar lagu JKN di kafe yang dapat membantu dalam mengendalikan situasi kafe. Berbeda dengan Radit, narasumber Ninda dalam pekerjaannya sebagai dokter gigi tidak terlalu membutuhkan nilai etos kerja kreativitas karena yang diutamakan adalah kemampuannya dalam memberikan perawatan medis terhadap pasien.

"Setuju, dan termasuk kreativitas tinggi karena ... spontan langsung muncul ... Kalau dalam bekerja kreativitasnya biasa sih, karena dipekerjaan ku tidak menuntut kreativitas yang tinggi tapi tantangannya lebih ke skill atau keterampilan dalam penanganan pasien, ..." (Wawancara dengan Ninda pada 24 Mei 2022)

Narasumber Ninda menerima penggambaran nilai kreativitas didalam adegan Dal Mi mengendalikan situasi di dalam kafe. Ninda menilai reaksi Dal Mi yang baginya merupakan sikap spontan buah ide kreatifnya. Berbeda dengan adegan tersebut, narasumber Ninda merasa kreativitas tidak menjadi yang utama didalam pekerjaannya.

Hal yang lebih diutamakan sebagai seorang dokter gigi adalah kemampuan dan keterampilan.

Kemampuan dan keterampilan ini dibutuhkan seorang dokter gigi karena penanganan setiap pasien cenderung akan selalu berbeda. Nilai kreativitas seorang dokter gigi akan diperlukan ketika adanya pasien yang kurang kooperatif semasa penanganan. Contohnya adalah membantu pendekatan kepada pasien anak, dengan penggunaan alat peraga boneka atau memutarkan video edukasi supaya tercipta kenyaman dari pasien tersebut.

Karena jawaban narasumber Ninda yang menerima pesan adegan menampilkan nilai kreativitas disertai pengalaman kerja yang bersinggungan akan nilai kreativitas, maka dapat disadari kecondongannya untuk memposisikan diri resepsi sebagai *Dominant Hegemonic.*

Tabel 3.4 Resepsi Nilai Kreativitas

Nama	**Posisi**
Salsabila	Dominant hegemonic
Indri Candra Dewi	Dominant hegemonic
Sasi Kirana Sari	Dominant hegemonic
Ayu Regita Meilania	Dominant hegemonic
Raditya Tanaya	Dominant hegemonic
Aninda Puspa Hapsari	Dominant hegemonic

4. Kerja Sama

Gambar 3.4 Scene Nilai Etos Kerja (4) Kerja Sama

EP 5: Menit 24.58-33.40

"Mengerjakan Ide Bisnis"

Menurut Saputra dan Rudyanto (2005:41) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama diantaranya adalah (1) kepentingan yang sama, (2) keadilan, (3) saling pengertian, (4) tujuan yang sama, (5) saling membantu, (6) saling melayani, (7) tanggung jawab, (8) penghargaan, dan terakhir yaitu (9) toleransi. Adegan mengerjakan ide bisnis pada menit 24.58 hingga 33.40 menunjukkan beberapa faktor yang telah disebutkan oleh Saputra dan Rudyanto.

Beberapa faktor yang dapat diamati adalah terlihatnya bahwa tim *Samsan Tech* memiliki kepentingan dan tujuan yang sama yaitu lolos ke babak selanjutnya. Selama upaya pengerjaan ide bisnis itu, faktor saling membantu dan saling melayani dilakukan oleh setiap anggota dengan bertukar pikiran atau ide yang nantinya dieksekusi oleh tiap anggota berdasarkan perannya didalam tim juga sekaligus berkaitan dengan faktor keadilan dan tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

Narasumber Salsa menjawab unsur ini dapat ia temui dari episode lima ketika pembahasan ide bisnis tim

> *"Setuju, adegannya cukup menggambarkan nilai kerja sama. Aku sih tinggi jika ada projek bersama. Cuma emang kerjaan biasa tuh kerjanya sendiri-sendiri"* (Wawancara dengan Salsa pada 11 April 2022).

Narasumber Salsa menyatakan menerima pesan nilai kerja sama dalam adegan ini. Menurutnya diskusi yang dilakukan oleh tim *Samsan Tech* menunjukkan adanya sebuah kerja sama tim untuk membicarakan ide projek dalam tahap penyisihan beregu. Dal Mi menunjukkan inisiatifnya melemparkan sebuah ide menggunakan teknologi yang sudah dimiliki tim *Samsan Tech* saat memenangkan kejuaraan programing sebelumnya.

Ketika ditanya mengenai nilai kerja sama dalam diri narasumber Salsa, dirinya menjawab nilai ini kondisional. Momen dirinya menggunakan kemampuan kerja samanya sebagai peneliti tidak begitu sering Dia jumpai. Narasumber Salsa lebih sering bekerja secara mandiri, namun ketika dibentuk tim peneliti maka Dia akan memanfaatkan kesempatan itu untuk berkontribusi semaksimal mungkin.

Karena respon narasumber Salsa menerima pesan adegan tersebut, maka dapat disimpulkan posisi resepsinya mengarah pada *Dominant Hegemonic.*

Indri juga memposisikan diri sebagai penonton yang menerima adegan tim *Samsan Tech* yang sedang membahas ide bisnis mereka. Menurutnya adegan tersebut menandakan adanya kelanjutan dari munculnya sebuah ide hingga akhirnya masing-masing mengerjakanannya. Kemudian indri menceritakan etos kerja bentuk kerja sama dan kompetisi didalam pekerjaannya yang dia memaparkannya sebagai taraf nilai yang biasa.

> *"setuju-setuju, kan berawal dari ide terus ditindak lanjuti prosesnya. Nilai kerja sama di aku bisa dianggap biasa aja ya, karena aku bagian terima order terus tak lanjutkan ke tenaga, terserah mereka dalam pembagian porsi kerjanya. Aku taunya order hari itu tercover semua."* (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022).

Pekerjaan yang biasa dilakukan oleh narasumber Indri dalam usaha persewaan keluarganya ini adalah sebagai media penghubung antara calon konsumen dengan para pekerja lapangannya. Ketika ada pesanan yang dirasa terdapat halangan dari pekerja yang ada dilapangan maka Indri akan menolaknya, begitu juga ketika pesanan dirasa sanggup oleh pekerja lapangan alhasil pesanan akan diterima dan terjadi pembagian tugas oleh tim.

Tim lapangan akan melakukan koordinasi terkait pembagian porsi kerja. Narasumber Indri dalam tahap ini berposisi sebagai penanggung jawab dan selalu memastikan bahwa setiap pesanan di hari itu terpenuhi. Mendengar jawaban narasumber Indri, dapat diambil kesimpulan akan resepsinya terhadap adegan ini yaitu sebagai *Dominant Hegemonic*.

Narasumber Sasi juga memberikan tanggapan serupa mengenai pesan dari drama yang mengangkat nilai kerja sama ketika wawancara. Kemudian Sasi menceritakan nilai kerja samanya yang biasa baginya ketika menjalani pekerjaan.

> *"Setuju, adegan ini menunjukkan nilai kerja sama dalam bekerja. Teamwork kalo di kantor ya pasti lah, gak bisa kerja sendiri kalo di bidang ini. Kalau di aku sih nilai kerja samanya dikantor biasa aja engga ada yang spesial gitu."* (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022).

Sasi berpandangan pasti dalam sebuah pekerjaan yang bersifat perusahaan akan selalu membutuhkan nilai kerja sama. Meskipun begitu, kondisi nilai kerja sama narasumber Sasi saat bekerja dirasa biasa saja atau dalam bahasanya adalah tidak ada yang special. Jawaban narasumber Sasi ini memiliki keterkaitan dengan jawabannya untuk nilai kerja keras dikarenakan dirinya merasa bukan seorang yang ambisius sehingga dalam bekerja alhasil secukupnya saja.

Berdasarkan respon narasumber Sasi maka dapat diartikan posisi pemaknaannya akan adegan ini adalah sebagai *Dominant Hegemonic.*

Seperti halnya narasumber Sasi, Gita juga menemukan faktor kerja sama ketika mereka merancang sebuah program untuk pekan *Hackaton*. Gita juga membagikan nilai kerja samanya saat bekerja sebagai instruktur senam.

> *"Setuju karna dalam scene ini di tampilkan bagaimana para anggota ikut andil dalam merancang sebuah program … Nilai kerjasama dalam diri saya cukup tinggi, karna tanpa adanya kerja sama segala pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik"* (Wawancara dengan Gita pada 13 April 2022).

Narasumber Gita menerima amanat nilai kerja sama didalam adegan diskusi perumusan ide projek timnya dalam pekan penyisihan *Hackaton* tersebut. Menurutnya, adegan ini cukup menampilkan peran-peran anggota dalam merancang sebuah program untuk tahap penyisihan yang mana berkaitan dengan nilai kerja sama itu sendiri.

Gita memiliki anggapan tentang nilai kerja sama adalah faktor penting dalam pekerjaan. Mengerucutkan jawaban dari narasumber Gita, maka dapat diartikan resepsinya berada pada kategori *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Radit juga dapat mudah menemukan faktor kerja sama dalam adegan tersebut. Bagi Radit, adegan diskusi dalam episode lima menunjukkan adanya kerja sama dan kolaborasi dalam pengerjaan suatu projek tim. Radit juga menjelaskan seberapa tinggi taraf nilai kerja samanya dengan rekan kerja ketika di Kementerian.

> *"Iya, setuju menunjukkan, karena ada momen diskusi bersama, artinya setiap anggota saling bekerja sama ... Kalau di aku sih tinggi, antar pegawai saling bekerja sama karena bekerja dalam satu sistem kerja terintegrasi…"* (Wawancara dengan Radit pada 15 April 2022).

Bagi narasumber Radit adanya andil setiap anggota tim dalam suatu kegiatan adalah sebuah tanda kerja sama. Sama halnya dengan narasumber Radit, pekerjaannya disusun secara terstruktur antar posisi sehingga menghasilkan sebuah system kerja yang terintegrasi bekerja sama untuk tujuan yang sama.

Sistem ini juga memiliki kekurangan yaitu menuntut setiap orang bekerja dengan baik dalam posisinya. Hal ini bukan tanpa alasan, jika terjadi sebuah ketidakmampuan anggota melakukan pekerjaannya, maka akan mengakibatkan kekacauan sistem kerja. Imbasnya akan dirasakan oleh pegawai lainnya yang diminta membantu sehingga sama halnya menambah beban kerja.

Narasumber Ninda juga memberikan jawaban dan pandangan yang menerima akan adegan tersebut yang menampilkan nilai kerja sama dalam bekerja seperti halnya jawaban dari kelima responden yang lain. Ninda melanjutkan jawabannya tentang bagaimana kerja sama didalam klinik tempat dia bekerja yang berfokus pada kerja tim bersama perawat.

> *"setuju, mereka mulai mengerjakan projek bisnis mereka dengan saling bantu sesuai kemampuan masing-masing. Nilai kerja sama dalam pekerjaan ku tinggi, karena memang dituntut untuk bekerja sama dengan baik terutama dengan perawat saat melakukan perawatan ke pasien …"* (Wawancara dengan Ninda pada 20 Juni 2022)

Bagi narasumber Ninda dimulainya tim *Samsan Tech* mengerjakan ide bisnis mereka lalu dilanjutkan dengan mereka saling bantu memberi masukan berdasarkan kemampuannya masing-masing merupakan sebuah perlambangan etos kerja nilai kerja sama. Kondisi serupa juga dirasakan olehnya yang bekerja dibidang kesehatan.

Dalam pekerjaan narasumber Ninda sebagai dokter gigi, dirinya merasakan betul bagaimana sebuah kerja sama dibutuhkan khususnya dengan rekan kerjanya yaitu perawat. Harapan yang selalu diinginkan olehnya adalah lancarnya sebuah perawatan kepada pasien. Simpulan yang dapat diangkat dari jawaban narasumber Ninda adalah posisi resepsinya akan adegan ini yaitu pada *Dominant Hegemonic.*

Tabel 3.5 Resepsi Nilai Kerja Sama

Nama	**Posisi**
Salsabila	Dominant hegemonic
Indri Candra Dewi	Dominant hegemonic
Sasi Kirana Sari	Dominant hegemonic
Ayu Regita Meilania	Dominant hegemonic
Raditya Tanaya	Dominant hegemonic
Aninda Puspa Hapsari	Dominant hegemonic

5. Kompetisi

Gambar 3.5 Scene Nilai Etos Kerja (5) Kompetisi

EP 4: Menit 59.00-67.12

"Seleksi Pemilihan CEO"

Menurut Deaux, Dane, & Wrightsman (1993), kompetisi adalah aktivitas mencapai tujuan dengan cara mengalahkan orang lain atau kelompok. Individu atau kelompok memilih untuk bekerja sama atau berkompetisi tergantung dari struktur reward dalam suatu situasi.

Adegan pada menit 59.00 hingga 67.12 ini menunjukkan sisi kompetitif tiap individu peserta pendaftar *Sandbox* untuk mendapatkan hak menjadi seorang pemimpin perusahaan rintisannya yang disebut *CEO*. Setiap peserta diminta menebak kata-kata yang berkaitan dengan kata kunci untuk menyeleksi pengetahuan peserta terhadap tren yang ada didalam masyarakat. Tokoh Seo Dal Mi terlihat sangat konsentrasi dalam menemukan jawaban dari setiap pertanyaan, diikuti dengan tokoh Seo In Jae yang fokus. Kondisi berbalik terlihat pada anggota *Samsan Tech* yang terlihat kebingungan dan gelisah dalam seleksi ini.

Seperti halnya dengan narasumber yang lain, Salsa memberikan tanggapannya akan nilai kompetisi didalam adegan ini, tidak kurang dirinya juga menjabarkan situasi nilai kompetisinya didalam pekerjaannya sebagai peneliti.

> *"setuju-setuju, aku sendiri sih termasuk enggak kompetitif ya orangnya, terlebih lingkungan kerjaku juga begitu."* (Wawancara dengan Salsa pada 20 Juni 2022)

Narasumber Salsa memiliki pendapat yang menerima bahwa adegan tersebut menunjukkan adanya situasi kompetisi. Baginya adegan perlombaan menjawab kata yang berhubungan dengan tren yang dilemparkan kepada peserta. Berbeda dengan situasi Salsa yang baik dari segi lingkungan kerjanya dan juga dirinya termasuk bukan yang kompetitif.

Berdasarkan jawaban dari narasumber Salsa tentang nilai kompetisi yang terkandung pada adegan tersebut, alhasil bisa disimpulkan pemaknaannya berada pada posisi *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Indri menilai adegan tersebut mewakili nilai kompetisi sehingga dirinya yakin untuk pesan yang disampaikan drama sama dengan persepsinya. Indri juga menceritakan bagaimana nilai kompetisi miliknya ketika melakukan pekerjaannya sebagai wiraswasta di jasa.

> *"Setuju, karena CEO kan dituntut harus bisa mengambil keputusan dalam waktu cepat, ... Selama menjalankan usaha ini sih jarang ada persaingan dengan persewaan lain, jadi ya nilai kompetisi bisa disimpulkan rendah …."* (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022)

Narasumber Indri menerima pesan nilai kompetisi didalam adegan ini didasari pemikirannya akan seorang pimpinan dituntut sanggup membuat keputusan dalam waktu yang singkat. Menurut Indri, tokoh Dal Mi menunjukkan jiwa kompetitifnya untuk memenangkan babak penyisihan ini.

Situasi yang berbeda dirasakan oleh narasumber Indri dalam menjalankan usaha persewaan tendanya. Selama ini, dirinya merasa tidak mendapatkan kompetitor yang berarti. Kondisi ini diakibatkan usaha persewaan tenda yang lain biasanya menjual barang yang berbeda dengan usaha miliknya.

Narasumber Indri membeberkan nilai kompetisinya dalam mengelola usaha persewaan juga biasa saja, pernyataannya dikuatkan dengan sikapnya yang tidak ambisius mencari konsumen. Ketika ada calon konsumen yang datang tapi berakhir tidak jadi

menggunakan jasanya, narasumber Indri cenderung memilih merelakannya, baginya bukan suatu masalah apabila tidak terjadi kesepakatan.

Narasumber Sasi juga memiliki pandangan yang sama dan sesuai dengan penggambaran adegan pemilihan CEO tersebut. Sasi mengakui jika nilai kompetisinya ketika bekerja biasa saja.

> *"Setuju dengan potongan adegan ini dimana persaingan antar peserta dalam menjawab soal tren untuk dijadikan calon CEO. Kalau di aku sih jiwa kompetitifnya biasa aja, persaingan ya ada, tapi lebih ke sama perusahaan lain ya…"* (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022)

Sasi menyatakan menerima pesan nilai kompetisi dalam adegan pemilihan CEO tersebut. Narasumber Sasi menilai kompetisi ini diperlihatkan pada konteks antar individu. Bagi siapa yang paling banyak menjawab pertanyaan akan diberikan hak menjadi CEO pada seleksi beregu di tahap selanjutnya menjadi hal yang digaris bawahi olehnya.

Begitu juga dengan narasumber Indri, Sasi merasa nilai kompetisinya dalam bekerja juga termasuk biasa saja. Meskipun ketika bekerja, narasumber Sasi menemukan adanya persaingan antar rekan kerja namun dirinya merasa kompetisi lebih dirasakan terhadap perusahaan lain di bidang konsultan konstruksi. Berkaca pada lingkup internal yang narasumber Sasi temui adalah persaingan akan karyawannya.

Tantangan yang dirasakan narasumber Sasi berkaitan dengan nilai kompetisi dipihak internalnya adalah bagaimana mengelola anak buahnya untuk tetap bersaing secara sehat. Narasumber Sasi menerima pesan nilai kompetisi dalam adegan ini menandakan posisi resepsinya sebagai *Dominant Hegemonic.*

Sama dengan responden lain, Gita merasa nilai kompetisi didalam adegan tersebut dapat dikenali dengan baik. Posisi CEO untuk tim yang hanya berjumlah 40 orang dari 400 peserta menjadi hal yang digaris bawahi oleh Gita saat menilai adegan ini. Gita bercerita bahwa nilai kompetisi dalam dirinya juga tinggi, karena dia sadar pekerjaannya membutuhkan inovasi dan kreativitas untuk tetap eksis disanggar senamnya.

> *"aku setuju, ... banyak orang yang merebutkan satu posisi. Nilai kompetisi ku cukup tinggi terlebih dalam sebuah pekerjaan tentunya perlunya*

seseorang untuk berkembang, …" (Wawancara dengan Gita pada 20 Juni 2022)

Narasumber Gita menilai adegan kompetisi untuk pemilihan CEO ini menggambarkan kompetisi perorangan untuk memperebutkan satu posisi tersebut. Sejalan dengan pesan adegan tersebut, nilai kompetisi yang dimiliki narasumber Gita pun tergolong tinggi karena dirinya termotivasi untuk selalu berkembang secara kreativitas, inovasi dalam rangka membuat kelas senamnya tetap eksis.

Mengacu pada jawaban narasumber Gita, dapat diambil kesimpulan pemaknaan dalam adegan tersebut sebagai *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Radit juga menerima akan adegan pemilihan CEO ini menjadi salah satu adegan dalam drama yang menonjolkan tema kompetisi. Dalam situasi Radit, nilai kompetisinya pernah diuji manakala terdapat suatu perlombaan bidang website milik pemerintahan.

> *"Iya setuju, karena sandbox memang sebuah kompetisi bagi para founder startup. Kalau aku merasanya tinggi. … Jiwa kompetisi memacu semangat untuk bekerja dan berinovasi agar bisa menjadi pemenang di perlombaan tersebut."* (Wawancara dengan Radit pada 20 Juni 2022)

Bagi narasumber Radit, pembukaan angkatan baru di perusahaan *Sandbox* yang membuat serangkaian tahap seleksi masuk yang lekat dengan unsur kompetisi untuk setiap pendaftarnya. Tidak terkecuali adegan tahapan pemilihan CEO tersebut yang merupakan kompetisi ditaraf individu.

Mirip dengan adegan tersebut, narasumber Radit juga kerap kali diuji kecakapannya dalam mengasah nilai kompetisinya. Salah satu momen itu adalah ketika dirinya mengikuti kompetisi *website* pemerintahan. Radit merasakan adanya rangsangan untuk bekerja dan berinovasi agar dapat keluar sebagai juara di lomba ini.

Pernyataan serupa juga dikeluarkan oleh narasumber Ninda yang menilai adegan ini cukup jelas menggambarkan nilai kompetisi, khususnya secara individu. Namun kondisi berbalik terdapat pada pekerjaannya yang tidak menuntut adanya kompetisi antar dokter maupun perawat didalam klinik tempat dia bekerja sehingga otomatis nilai kompetisi miliknya tergolong rendah.

"iya setuju, adegan seleksi menjadi CEO itu cukup jelas mereka melakukan kompetisi secara individu. Kalau sekarang karena tidak bekerja sebagai dokter struktural jadi tidak ada kompetisi, ..." (Wawancara dengan Ninda pada 20 Juni 2022)

Narasumber Ninda menerima bahwa adegan ini memperlihatkan nilai kompetisi para peserta untuk bisa mendapatkan kesempatan terpilih menjadi seorang pemimpin perusahaan rintisannya. Kondisi berbanding terbalik dengan pekerjaan yang kini dijalani Ninda dimana status kerjanya sekarang adalah dokter gigi struktural sehingga kompetisi antar dokter gigi tidak lagi Dia rasakan.

Statusnya ini juga otomatis membuat semua dokter gigi di klinik tempat ia praktik berkedudukan sama. Alhasil nilai kompetisi milik narasumber Ninda sekarang termasuk kategori rendah. Jawaban yang diberikan narasumber Ninda dalam adegan mengandung nilai kompetisi ini dapat disimpulkan memposisikan diri sebagai resepsi *Dominant Hegemonic*.

Tabel 3.6 Resepsi Nilai Kompetisi

Nama	**Posisi**
Salsabila	Dominant hegemonic
Indri Candra Dewi	Dominant hegemonic
Sasi Kirana Sari	Dominant hegemonic
Ayu Regita Meilania	Dominant hegemonic
Raditya Tanaya	Dominant hegemonic
Aninda Puspa Hapsari	Dominant hegemonic

6. Disiplin Waktu

Gambar 3.6 Scene Nilai Etos Kerja (6) Disiplin Waktu

EP 5: menit 38.30-39.13

"Tim Samsan Tech Berhasil Menyelesaikan Ide Bisnis Sebelum Tenggat Waktu"

Sofyan S. Willis (2012) mengemukakan bahwa kedisiplinan menyangkut giatnya usaha dan memenuhi target serta waktu yang tepat. Berarti disiplin kerja dan disiplin waktu. Orang yang tidak disiplin bekerja asal-asalan, membuang-buang waktu, dan hasilnya tidak memuaskan.

Adegan pada episode lima di menit 38.30 hingga 39.13 memperlihatkan Dal Mi yang sedang menerima pesan dari Do San bahwa program buatan timnya telah selesai setelah sekian lama mereka bekerja lembur. Hal ini mengilustrasikan teori kedisiplinan oleh Sofyan S. Willis tersebut dimana tim *Samsan Tech* berhasil memenuhi target pekerjaan, dan tidak melewati tenggat yang diberikan sehingga dapat dilihat juga mereka berdua tampak puas dan lega akan kabar tersebut. Responden memberikan jawaban beragam mengenai nilai etos kerja disiplin waktu didalam drama dan didalam diri para narasumber.

Narasumber Salsa ketika diberikan pertanyaan apakah dirinya menerima adegan ini mengandung nilai etos kerja disiplin waktu menjawab menerima namun tidak secara utuh. Salsa memiliki pandangan lain akan nilai disiplin waktu tersebut sendiri.

> *"meskipun agak mepet, tapi ya setuju sih aku kalau mereka disiplin waktu. Akunya sendiri sih biasa ya. Sebelum deadline juga, mepet gitu sama kayak adegan ini."* (Wawancara dengan Salsa pada 20 Juni 2022)

Narasumber Salsa menerima adegan tersebut sebagai sebuah kedisiplinan terhadap waktu. Sehingga dapat diartikan Salsa mengambil posisi sebagai *Negotiated*, karena meskipun Salsa menerima, namun ia memiliki pandangan yang berbeda pada standar sebuah kedisiplinan akan waktu. Walaupun Salsa memiliki pandangan yang berbeda, nilai disiplin waktunya juga tidak berbeda jauh dengan adegan dalam episode lima tersebut dimana Salsa sering melakukan pekerjaannya saat hampir mendekati tenggat waktu atau *deadline*.

Narasumber Indri menjelaskan etos kerja disiplin waktu pada adegan Do San menghampiri Dal Mi untuk mengabarkan tim mereka berhasil menuntaskan projeknya sebelum waktu tenggat dirasa merupakan disiplin waktu. Setelah itu Indri menjelaskan bagaimana nilai disiplin waktu yang dimilikinya ketika bekerja.

> *"setuju, waktu itu mereka juga mengejar deadline yang diberikan kan. Aku secara pribadi sih biasa. Inginnya ya disiplin waktu tapi kan kadang yang namanya kerja manual jadi tidak bisa mengira-ngira selesai ..."* (Wawancara dengan Indri pada 24 Mei 2022).

Narasumber Indri mengakui untuk menjadi pribadi yang disiplin terhadap waktu didalam pekerjaannya yang sulit untuk mengetahui estimasi kapan selesainya sebuah pengerjaan pemasangan dari satu tempat dengan yang lainnya. Risiko yang sudah disadari Indri yaitu frekuensi mendapat komplain akan pesanan yang belum sampai dari konsumennya menjadi sesuatu yang wajar Dia dapatkan.

Respon dari narasumber Indri yang menerima akan pesan nilai disiplin waktu didalam adegan itu yang menunjukkan keberhasilan tim *Samsan Tech* menyelesaikan projek mereka sebelum tenggat mengartikan posisi penerimaannya berada pada kelompok *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Sasi juga menerima akan nilai etos kerja disiplin waktu didalam drama Start-Up. Adegan mereka akhirnya dapat menyelesaikan projek sebelum tenggat menjadi

bukti akan nilai disiplin waktu. Sasi melanjutkan penjelasannya tentang nilai disiplin waktu ketika ia bekerja.

> *"iya setuju, ... mereka menyelesaikan projek mereka sebelum tenggat itu menandakan mereka disiplin terhadap waktu. Kalau aku sendiri merasa enggak terlalu ya ... sederhananya emang buruk aja manajemen waktuku."* (Wawancara dengan Sasi pada 24 Mei 2022)

Meskipun pemaknaan sebuah nilai disiplin waktu itu selaras dengan apa yang ditampilkan drama, narasumber Sasi merasa dirinya belum menjadi pribadi yang memperhatikan kedisiplinan waktu. Bahkan Sasi mengakui kemampuannya untuk mengelola waktu termasuk buruk.

Berdasarkan respon yang diberikan oleh narasumber Sasi akan adegan tersebut dan penggambaran nilai disiplin waktunya, maka narasumber Sasi dapat dikategorikan pada resepsi posisi *Dominant Hegemonic.*

Jawaban serupa juga didapatkan dari narasumber Gita yang melihat adegan tersebut termasuk ke dalam nilai disiplin waktu dikarenakan mereka dapat menyelesaikannya sebelum waktu yang diberikan habis. Gita juga menjelaskan nilai disiplin waktunya ketika bekerja ketika sebagai waiters dan sekarang sebagai instruktur senam.

> *"Kalau aku melihatnya mereka masih termasuk disiplin waktu ... karna yang namanya disiplin waktu menurut aku asal kerjaan selesai sesuai waktu walau mepet masih aman hehe."* (Wawancara dengan Gita pada 24 Mei 2022)

Menurut pandangan narasumber Gita, sebuah tenggat atau *deadline* yang diberikan seorang atasan adalah Batasan jika dikerjakan dalam rentang waktu tersebut, maka masih dinilai sebagai sebuah kedisiplinan waktu. Jadi, Gita melihat tidak peduli apakah itu selesai jauh dari tenggat atau hampir mendekati tenggat. Jawaban narasumber Gita mengindikasikan posisinya dalam menanggapi adegan ini sebagai *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Radit juga dapat menemukan nilai disiplin waktu didalam drama di tiap adegan tokoh-tokoh mengejar deadline waktu tugas mereka. Radit menganggapnya sebagai sebuah kedisiplinan untuk mengejar target alhasil waktupun menjadi seiringan. Dirinya juga menjelaskan nilai disiplin waktunya ketika diwawancara.

> *"setuju-setuju, ... mereka otomatis selalu memiliki deadline jadi dari segi waktu mereka harus disiplin. Kalau aku, iya lumayan lah. Situasional kadang bisa disiplin kadang bisa santai tergantung deadline, urgensi, dan prioritas pekerjaan."* (Wawancara dengan Radit pada 24 Mei 2022)

Kondisi serupa juga ditemui dalam keseharian narasumber Radit. Disiplin waktu menjadi salah satu elemen etos kerja yang membantunya dalam mengorganisir semua projek yang Dia kerjakan. Namun nilai disiplinnya terkadang dapat berlaku situasional berdasarkan tenggat, urgensi, dan skala prioritas yang didapatkan.

Respon narasumber Radit yang menerima pesan nilai disiplin waktu didalam adegan ini menandakan posisinya dalam pemaknaan sebagai *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Ninda memiliki pendapat yang serupa yaitu menyetujui akan pesan yang disampaikan oleh drama terkait nilai disiplin waktu yang ada. Menurutnya meskipun mendekati tenggat waktu, namun bisa menyelesaikan sama dengan sudah menjalankan nilai disiplin waktu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sama halnya dengan dalam adegan tersebut, Ninda dalam pekerjaannya sebagai dokter gigi juga memiliki tuntutan untuk selalu disiplin terhadap waktu.

> *"setuju, mereka punya target kapan, mereka harus bisa menyelesaikan dan itu tercapai meskipun mepet. Nilai disiplin waktu dalam diri saya tinggi, dengan berusaha selalu tepat waktu ketika akan bekerja…"* (Wawancara dengan Ninda pada 20 Juni 2022)

Narasumber Ninda yang bekerja dibidang kesehatan mengaku selalu berusaha tepat waktu dalam pekerjaannya meskipun kondisinya kini tengah disibukkan dengan merawat bayinya. Karena kondisi ini, Ia menyesuaikan sistem kerja yang cocok yaitu sistem *on call.* Sistem ini membantu Ninda mengatur jadwal kerjanya karena sudah mengetahui pasien yang akan Dia tangani untuk keesokan harinya.

Menyimpulkan keseluruhan jawaban yang diberikan narasumber Ninda maka dapat diketahui kecenderungannya dalam menangkap pesan adegan ini sebagai resepsi posisi *Dominant Hegemonic.*

Tabel 3.7 Resepsi Nilai Disiplin Waktu

Nama	**Posisi**
Salsabila	Negotiated
Indri Candra Dewi	Dominant hegemonic
Sasi Kirana Sari	Dominant hegemonic
Ayu Regita Meilania	Dominant hegemonic
Raditya Tanaya	Dominant hegemonic
Aninda Puspa Hapsari	Dominant hegemonic

7. Rasa Adil

Gambar 3.7 Scene Nilai Etos Kerja (7) Rasa Adil

EP 5: menit 18.42-19.55

"CEO Dal Mi memperkenalkan anggota tim beserta tugasnya masing-masing"

Adegan episode lima pada menit 18.42 sampai 19.55 ini merupakan cerminan berupa pembagian tugas seperti yang disepakati tiap anggota tim ketika bergabung dengan pimpinan yaitu *CEO* Seo Dal Mi. Menurut Thomas Hobbes dalam jurnal Muhammad Syukri Albani Nasution (2017) keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati.

Narasumber Salsa dapat menerima pesan adegan tersebut sebagai ilustrasi nilai adil dalam lingkungan kerja. Salsa melanjutkan menceritakan nilai adilnya didalam lingkungan kerjanya sebagai peneliti.

> *"setuju-setuju, mereka dibagi-bagi tugasnya berdasarkan kemampuan dan kualifikasinya masing-masing kan, jadi ya menurutku udah adil sih. Kalau aku sendiri bisa dianggep sedang aja kali ya, biasa gitu…"* (Wawancara dengan Salsa pada 23 Juni 2022)

Apa yang digaris bawahi oleh Salsa adalah pembagian tugas dalam tim untuk pengerjaan projek bisnisnya dipekan *hackaton.* Adegan ini menampilkan pembagian tugas masing-masing anggota didalam tim sesuai dengan kualifikasinya dianggap narasumber Salsa sebuah bentuk sederhana nilai keadilan dalam pekerjaan.

Serupa dengan adegan tersebut narasumber Salsa dalam menjalani pekerjaannya melihat nilai keadilan ini didalam diri profesornya yang dapat memberikan tugas masing-masing kepada para peneliti berdasarkan kapasitasnya lalu untuk dirinya dengan rekan sesama peneliti lebih pada rasa sadar diri untuk berbagi sekaligus bergantian instrumen. Jawaban narasumber Salsa mengindikasikan posisinya pada *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Indri menyuarakan dia memiliki persepsi yang sama dengan apa yang ditunjukkan oleh adegan tersebut. Indri merasa pembagian pekerjaan itu termasuk kedalam sikap adil meskipun ia tidak menampik hal ini bersifat subjektif antar orang yang memandangnya.

> *"iya setuju, tapi yang namanya adil itu standarnya beda-beda tiap orang, ... Kalau di aku sih adil pasti dalam hal bayaran kerja, tapi kalau pembagian porsi kerja kan mereka sendiri yang menentukan, jadi aku tidak ikut-ikut."* (Wawancara dengan Indri pada 11 April 2022)

Didasari oleh jawaban narasumber Indri sehingga dapat dikatakan posisi indri terhadap adegan ini adalah *negotiated* karena menerima Sebagian pesan sesuai dengan persepsi pembuat namun juga memiliki pandangnya yang lain terhadap pesan yang ada didalam adegan tersebut.

Narasumber Sasi juga memiliki pandangan atau penangkapan makna yang sama dengan pesan yang disampaikan oleh adegan tersebut dimana menampilkan pengenalan masing-masing anggota dan menjelaskan masing-masing tugas mereka. Ketika ditanya mengenai nilai rasa adil milik Sasi, dirinya mengaku bahwa memiliki nilai yang tinggi perihal rasa adil tersebut.

> *"iya setuju kok, pembagian pekerjaan ini menunjukkan keadilan ... Rasa adil, aku sih menganggapnya tinggi ya, kayak sebisa mungkin semua karyawan mendapatkan apa yang layak mereka dapatkan ...."* (Wawancara dengan Sasi pada 11 April 2022)

Sasi menegaskan ketika ia bekerja, karyawan di perusahaannya akan mendapatkan perlakuan yang adil dengan mendapatkan apa yang layak sesuai dengan kemampuan, kontribusi dan juga masing-masing kinerjanya. Menyimpulkan jawaban yang diberikan narasumber Sasi, bisa diketahui kecenderungannya memaknai adegan ini dalam kelompok *Dominant Hegemonic*.

Narasumber Gita merasa adegan ini dapat dikatakan sebagai nilai adil karena CEO Dal Mi sedang membagikan tugas sesuai dengan kempuan masing-masing anggota timnya. Tidak terlewat narasumber Gita menjelaskan nilai keadilannya dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

> *"Kalau yang ini aku juga bisa bilang adil, karna dia membagi tugas emang sesuai porsi dan kemampuan masing-masing ... di aku pribadi ... kalau ... ke member yang aku bilang aku punya sikap adil tinggi ke member..."* (Wawancara dengan Gita pada 20 Juni 2022)

Nilai keadilan dalam bekerja juga dimiliki oleh Gita yang sebagai seorang instruktur senam diwujudkan diantaranya yaitu selalu berusaha tidak membeda-bedakan member sanggar, dan juga adil terhadap instruktur lain agar tidak bersaing serobot member.

Paparan yang dijelaskan oleh narasumber gita akan adegan tersebut dan juga nilai adil berdasarakan pengalamannya menunjukkan posisinya sebagai *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Radit sependapat bahwa adegan tersebut menunjukkan nilai adil karena setiap orang mendapatkan pekerjaan sesuai keahliannya. Bentuk termudah dari sebuah keadilan didalam dunia kerja menurut narasumber Radit yaitu mendapatkan pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

> *"Ya setuju adegan tersebut menunjukkan nilai adil, ... Kemudian ya saya juga adil karena cara saya membagi tugas kurang lebih sama, ... Terlebih supaya tidak ada tumpeng tindih pekerjaan atau tanggung jawab,"* (Wawancara dengan Radit pada 20 Juni 2022)

Bekerja di instansi pemerintah juga mendapati adanya nilai adil dengan adanya kejelasan pembagian tugas sehingga Radit merasa keadilan ini membuahkan tidak adanya tumpeng tindihnya pekerjaan karena sudah dibagikan secara merata sesuai dengan kemampuan masing-masing. Mengambil kesimpulan dari respon dari Radit, bisa diketahui posisi pemaknaannya akan adegan ini yaitu *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Ninda melihat adegan ini sebagai sebuah keadilan didalam bekerja karena masing-masing anggota diberikan tugas sesuai keahliannya. Mirip dengan adegan ini, narasumber Ninda mengalami hal yang serupa dalam menyikapi nilai keadilan di lingkungan kerja.

> *"Setuju, di adegan menunjukkan pembagian tugas kelompok secara adil. Nilai adil dalam diri saya tinggi karena juga menerapkan pembagian tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing di lingkungan kerja."* (Wawancara dengan Ninda pada 20 Juni 2022)

Ninda memaparkan nilai keadilannya dalam bekerja dengan menakar kompetensi masing-masing perawat yang membantu dia dalam menangani pasien dan diberikan tugas yang sesuai. Baginya pembagian tugas dalam pekerjaan ini penting untuk kelancaran alur kerja di klinik. Jawaban dari narasumber Ninda mengindikasikan adanya kecenderungan pemaknaan di kelompok *Dominant Hegemonic.*

Tabel 3.8 Resepsi Nilai Rasa Adil

Nama	**Posisi**
Salsabila	Dominant hegemonic
Indri Candra Dewi	Negotiated
Sasi Kirana Sari	Dominant hegemonic
Ayu Regita Meilania	Dominant hegemonic
Raditya Tanaya	Dominant hegemonic
Aninda Puspa Hapsari	Dominant hegemonic

8. Kemurahan Hati

Gambar 3.8 Scene Nilai Etos Kerja (8) Kemurahan Hati

EP 5: menit 52.49-53.36

"Ji Pyeong Sebagai Mentor Menawarkan Bantuan Memeriksa Presentasi Dal Mi"

Seseorang yang memiliki skor *agreeableness* (kebaikan hati) yang tinggi digambarkan sebagai seorang yang memiliki value suka membantu, dan penyayang. Individu tersebut memiliki interaksi lebih tinggi dengan keluarga dan jarang memiliki

konflik dengan teman yang berjenis kelamin berlawanan (Costa & McCrae dalam Nashori 2014).

Adegan di episode lima menit 52.49-53.36 ini mewakili sebuah penggambaran kemurahan hati atau kebaikan hati yang dimiliki tokoh Han Ji Pyeong ketika melihat tokoh Seo Dal Mi sedang dilanda kegugupan sebelum melakukan presentasi. Ji Pyeong memberikan bantuan berbentuk ulasan teks presentasi *Samsan Tech* yang disaat bersamaan juga terlihat sisi penyayang dari Ji Pyeong terhadap Dal Mi.

Narasumber menceritakan apa yang mereka lihat ketika menonton drama Start-Up dan nilai etos kerja murah hati mereka ketika bekerja.

Narasumber Salsa memberikan tanggapan yang sesuai dengan harapan pembuat pesan yaitu mempunyai pemaknaan menerima akan nilai murah hati yang diperlihatkan oleh Ji Pyeong kepada Dal Mi. Sedikit perbedaan dirasakan narasumber Salsa dalam menemui nilai kemurahan hati di tempatnya bekerja.

> *"iya setuju, karena dia bersedia ngrevisi padahal gak diminta. Untuk di lingkungan kerja aku, aku dan teman-teman yang lain punya murah hati yang tinggi, bersedia membantu banget kalo diminta…"* (Wawancara dengan Salsa pada 20 Juni 2022)

Melihat kondisi pekerjaan Salsa sebagai peneliti, Ia menjelaskan nilai murah hati yang dimilikinya berada pada taraf yang tinggi karena saling bantu dengan sesama peneliti lain, begitu juga rekan peneliti dengannya. Meskipun begitu, narasumber Salsa menambahkan nilai kemurahan hati ini masih ditaraf profesional, ketika diminta maka akan dibantu rekan yang lain. Respon yang diberikan narasumber Salsa mengartikan posisi pemaknaannya terhadap adegan ini berada pada posisi resepsi *Dominant Hegemonic*.

Narasumber Indri bercerita dia sepaham dengan nilai etos kerja murah hati didalam drama, khususnya pada adegan Ji Pyeong memberikan tawaran bantuan koreksi presentasi Dal Mi, dia menjelaskan etos kerja tersebut sama dengan pandangannya terhadap nilai murah hati. Indri pun melanjutkan bagaimana nilai murah hatinya ketika menjalani pekerjaannya.

> *"setuju, di adegan ini memang terlihat Ji Pyeong memberi bantuan sebagai mentor tapi selanjutnya sikap Ji Pyeong profesional. Tentang murah hati*

bisa dikatakan iya, karena lembur aku hitung, lalu misal ada yang bon juga tidak aku persulit." (Wawancara dengan Indri pada 24 Mei 2022)

Narasumber Indri menyikapi nilai kemurahan hati juga dapat ditemui di tempat kerjanya, berdasarkan perspektif Indri yang menjadi atasan dari para pekerja lapangannya. Dirinya menjelaskan selalu mencatat siapa yang bekerja lembur untuk diberikan insentif, kemudian perihal pekerjanya yang ingin berhutang kepada perusahaannya akan dipermudah.

Jawaban yang diberikan narasumber Indri menandakan adanya kecondongan untuk memaknai adegan dan nilai kemurahan hati dalam lingkungan kerja sebagai bentuk resepsi *Dominant Hegemonic.*

Sama halnya dengan Indri, narasumber Sasi juga dalam posisi menerima akan nilai etos kerja murah hati didalam adegan tersebut. Sasi menjabarkan bahwa fakta ketika pada adegan tersebut, Ji Pyeong belum menjadi mentor tim *Samsan Tech* namun dengan sukarela menawarkan pertolongan pada Dal Mi yang sedang gelisah akan presentasi yang akan dia lakukan.

"setuju-setuju, disitu kan dia belum jadi mentornya sam san tech ya, tapi sukarela membantu presentasi dal-mi. Kalau di aku sih soal murah hati iya bisa dikatakan lumayan lah, contohnya misal sama teman kerja aku sesekali mentraktir mereka." (Wawancara dengan Sasi pada 24 Mei 2022)

Kemudian Sasi menjelaskan nilai etos kerja murah hatinya saat bekerja yang dia anggap lumayan atau biasa saja karena contohnya adalah mentraktir rekan kerja. Bentuk kemurahan hati narasumber Sasi yang sederhana ini juga berakibat pada iklim kerjanya yaitu berkaitan dengan membentuk hubungan baik terhadap rekan kerja. Jawaban Sasi mengindikasikan posisi resepsi akan adegan ini berada pada *Dominant Hegemonic.*

Narasumber Gita menilai adegan ini termasuk kategori murah hati. Gita juga menceritakan nilai etos kerja yang ia miliki. Dia menjelaskan ketika mendapatkan pekerjaan namun kemudian membagikannya kepada rekan sesama instruktur. Gita merasa kalau dia berbaik hati dengan rekan maka suatu saat dirinya akan mendapatkan bantuan juga.

> *"Iya masuk kategori murah hati sih. Aku baik hati menurut ku. Karena ketika baik hati dalam bekerja itu juga bakal nambah koneksi buat job di luar ... nanti suatu saat dia juga bakal ngasih job ke aku gitu."* (Wawancara dengan Gita pada 20 Juni 2022)

Narasumber Radit memberikan jawabannya akan nilai etos kerja adil dan murah hati di dalam drama sekaligus etos kerjanya ketika bekerja di Kementerian. Radit bisa menemukan nilai etos kerja tersebut didalam adegan tersebut dimana Ji Pyeong berinisiatif menawarkan bantuan.

> *"Ya setuju, sebab jipyeong berinisiatif menawarkan bantuan. Saya cukup murah hati karena terkadang saya berinisiatif membantu pekerjaan teman saya apabila teman saya terlihat kewalahan ... tentunya ketika pekerjaan saya sudah beres... "(*Wawancara dengan Radit pada 29 Mei 2022)

Radit sendiri merasa dirinya cukup murah hati ketika bekerja, contohnya dengan menawarkan memberikan bantuan kepada rekan yang tampak sedang kesulitan disaat tugasnya sudah selesai, sikapnya ini mendapatkan balasan serupa ketika Dia sedang memiliki agenda mendadak temannya bersedia mengisi kekosongannya.

Jawaban narasumber Radit ini mengakibatkan posisi resepsinya berada pada kelompok *Dominant Hegemonic* disebabkan menerima pesan yang ada pada adegan ini secara keseluruhan.

Narasumber Ninda juga memiliki pandangan serupa dengan semua responden lain. Ji Pyeong yang sukarela membantu mengecek presentasi dinilai sebagai sebuah kemurahan hati dilingkungan kerja. Nilai kemurahan hati yang dimiliki tokoh Ji Pyeong juga Ninda rasa tergolong tinggi karena simpati yang Ji Pyeong tunjukkan.

> *"Setuju, ditunjukkan dari ji pyeong scara sukarela membantu untuk mengecek presentasi yang dibuat dengan teliti. Kalau aku sih rasa-rasanya tinggi, berusaha membantu rekan kerja apabila mengalami kendala ... "* (Wawancara dengan Ninda pada 20 Juni 2022)

Nilai adil ini juga diterapkan oleh Ninda sewaktu bekerja di klinik. Seperti ketika ada rekan yang mengalami kendala dia mau menolong namun masih dalam kompetensi

masing-masing. Respon narasumber Ninda ini menyuratkan posisi resepsinya akan adegan ini berada pada kelompok *Dominant Hegemonic.*

Tabel 3.9 Resepsi Nilai Kemurahan Hati

Nama	**Posisi**
Salsabila	Dominant hegemonic
Indri Candra Dewi	Dominant hegemonic
Sasi Kirana Sari	Dominant hegemonic
Ayu Regita Meilania	Dominant hegemonic
Raditya Tanaya	Dominant hegemonic
Aninda Puspa Hapsari	Dominant hegemonic

D. Analisis Data

Berdasarkan hasil temuan wawancara tersebut didapatkan temuan yang unik terkait jawaban-jawaban para narasumber. Sebagai awal dari bahasan pemilihan platform media yang digunakan narasumber untuk menonton tayangan drama Start-Up. Salah satu yang menarik adalah jawaban dari narasumber Radit yang memberi tanggapan dengan percaya diri,

> *" Netflix dong, berlangganan aku."* (Wawancara dengan Radit pada 15 April 2022).

Mengutip jurnal karya Sidneyeve Matrix berjudul *"The Netflix Effect: Teens, Binge Watching, and On-Demand Digital Media Trends"* pada 2014 menyebutkan didalamnya yaitu,

> *"In the popular press, binge viewing and Netflix are becoming synonymous, especially for young viewers, including "screenagers."* (Matrix, 2014)

Kutipan ini dikuatkan dengan temuan empat dari enam narasumber memilih menggunakan platform Netflix sebagai media untuk menonton tayangan drama Start-Up.

Kemudahan penonton untuk mengakses berbagai tayangan melalui Netflix membuat platform ini popular dikalangan penonton.

Temuan selanjutnya yang menarik perhatian peneliti adalah cara para narasumber mengkonsumsi tayangan drama Start-Up. Terdapat dua metode yang biasa digunakan para penonton untuk mengkategorikan caranya menonton sebuah tayangan, mereka adalah *ongoing* dan *marathon.*

Ongoing adalah metode menonton episode tayangan perminggunya. Sedangkan *marathon* adalah cara menonton dengan menunggu semua episode sebuah judul serial lengkap dirilis lalu mereka menonton semua episodenya secara berkelanjutan. Jawaban narasumber yang menarik adalah tanggapan dari Gita seperti berikut,

> *"Aku biasa nonton drama sebenernya suka nunggu sampai episodenya lengkap semua. Jadi nonton itu bisa sehari 3-episode langsung. Soal kalau nonton episode belum lengkap gitu suka malas nontonnya hehe"* (Wawancara dengan Gita pada 24 Mei 2022)

Bagi Gita, menonton tayangan secara *marathon* lebih ia senangin akibat ketika belum lengkap dirinya merasa malas untuk menonton. Menurut artikel inikpop.com berjudul "Tipe-tipe Penonton Drama Korea" dijelaskan bahwa penonton *marathon* adalah,

> *"... mereka punya rasa penasaran yang gak bisa ditolenransi. Jadi biasanya bakal nonton secara marathon, tamat dalam semalem atau beberapa hari aja, daripada on-going yang digantungin selama berminggu-minggu."*

Hal ini sesuai dengan apa yang dirasakan oleh Gita, penonton *marathon* cenderung memiliki tingkat rasa penasaran yang lebih tinggi disbanding penonton *ongoing* yang sabar menanti kelanjutan cerita tiap minggunya. Selain mengenai pola menonton tayangan, hal yang unik juga didapat dari alasan tayangan drama Start-Up banyak ditonton.

Jawaban ini juga ditemukan pada para narasumber yang memberikan alasan drama Start-Up mengalami situasi menjadi buah bibir dimasyarakat. Fenomena ini kerap dikenal sebagai *"Viral".* Kata ini menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata viral adalah menyebar luas dengan cepat. Kata viral biasanya digunakan sebagai istilah di dunia maya untuk menggambarkan cepatnya penyebaran suatu berita atau informasi.

Arti lainnya dari viral adalah menyebar luas dengan cepat bagaikan virus. Saat drama ini tayang, situasi didalam dunia bisnis memang sedang gencar membahas tentang perusahaan rintisan atau bisa disebut dengan *Startup.* Kemunculan drama ini sekaligus memicu rasa penasaran masyarakat yang awam maupun yang telah berkiprah didunia perusahaan rintisan.

Selain topiknya, hal yang dapat mengakibatkan drama Start-Up viral adalah secara tidak sengaja merupakan peristiwa *Viral Marketing* seperti yang dijelaskan oleh James R. Situmorang dalam karyanya yang berjudul *"Pemasaran Viral - Viral Marketing"* pada 2010 yaitu,

> *"Pemasaran viral dianalogikan dengan pemasaran dari mulut ke mulut atau word-of- mouth yang penyebaran pesannya dilakukan dari satu pihak kepada pihak lain. Dalam pemasaran viral diharapkan terjadi efek multi ganda karena dari satu orang yang menerima pesan dapat menyampaikan kepada puluhan bahkan ratusan pengguna internet lainnya."* (Situmorang, 2010)

Para narsumber secara tidak sengaja ikut terseret arus pembicaraan warganet dan pergaulan dilingkungannya yang ramai membahas tentang drama Start-Up, sehingga memunculkan rasa penasaran dan keinginan untuk mengetahui dengan cara ikut menonton tayangan tersebut. Alhasil Start-Up termasuk didalam drama terpopuler pada tahun 2020 hingga membagi penontonnya menjadi dua kubu yang mendukung tokoh yang berlawanan didalam ceritanya.

BAB IV

PEMBAHASAN

Konsep etos kerja disebut juga sebagai sebuah budaya yang mengakar disetiap individu dalam menjalani pekerjaannya. Bisa dikatakan kalau etos kerja ialah perilaku ataupun etika yang dipunyai seorang dalam melaksanakan pekerjaan (Ruky, 2003). Setiap pekerja tentunya memiliki budaya kerjanya masing-masing, baik itu budaya kerja yang baik, maupun budaya kerja yang buruk.

Kelompok generasi juga menjadi salah satu faktor bervariasinya budaya kerja atau etos kerja yang ada di tiap individu kelompok generasi tersebut. Sehingga etos kerja generasi X pasti memiliki pandangan yang berbeda dengan pandangan individu yang ada di kelompok generasi Y dan seterusnya yang dikenal sebagai generasi milenial. Sebuah survei yang dilakukan oleh The Finery Report (TFR) menemukan sejumlah fakta yang mencengangkan terkait etos kerja yang dijalani oleh generasi milenial. Responden yang berasal dari 27 berbagai industri diantaranya teknologi, media, retail. Temuan TFR yaitu 83,8% responden menyikapi bekerja secara lembur merupakan sebuah hal yang wajar, sementara 69,6% memaparkan mereka rutin bekerja di akhir pekan. Adapun 60,8% merasakan rasa bersalah apabila mereka tidak bekerja lebih lama dari semestinya.

Salah satu responden TFR juga mengaku rata-rata menghabiskan 100 jam perminggu untuk bekerja. Sementara beberapa bekerja dikisaran 75-80 jam perminggu. Sebagai sebuah tolak ukur secara umum, rataan jam kerja pekerjaan penuh waktu adalah 40 jam tiap minggunya, sehingga angka-angka yang didapatkan TFR sungguh mengejutkan dan sekaligus menjadi sebuah kekhawatiran. Padahal sebuah kajian yang telah dilakukan oleh Pencavel (2014) menunjukkan bahwa hubungan antara produktivitas dengan jam kerja merupakan nonlinier. Bahkan risetnya menemukan kelebihan jam kerja akan menaikkan potensi adanya kemungkinan terjadinya kesalahan, kecelakaan, dan penyakit yang akhirnya akan menjadi beban juga yang dirasakan oleh perusahaan.

Alasan yang mendasari adanya budaya *Hustle Culture* ini adalah paparan yang ada di media dan lingkungan kerja, dimana ungkapan “jangan berhenti ketika kamu lelah, berhentilah ketika kamu selesai” menjadi sesuatu yang umum didengar dan mendapat

perlakuan normalisasi. Kondisi ini juga diperparah dengan kasus karyawan yang angkat bicara terhadap manajemen malah mendapatkan respon "kalau kamu merasa terlalu banyak bekerja, artinya ini bukan tempatmu" seakan harapan seorang mendapatkan solusi malah menemui jalan buntu.

Budaya *Hustle Culture* ini juga familiar ditemui di masyarakat Korea Selatan. Sebuah artikel The Hustle Co karya Lindsey Quinn menyebutkan baru pada bulan Maret 2018 Korea Selatan menandatangani sebuah undang-undang untuk menurunkan jam kerja dari 68 jam menjadi 52 jam. Langkah ini diambil lantaran angka kelahiran di Korea Selatan yang rendah dan juga sekaligus menjadi harapan untuk meningkatkan kualitas hidup karena dampak *workaholic culture.*

> *"The average employee in South Korea works 2,069 hours a year (about 40 hours per week in a 50-week working year), compared to the United States' 1,783 (about 35 hours per week)"* (Quinn, 2018)

Bagi warga Korea Selatan, budaya kerja *Hustle Culture* sudah diterima sejak tahun 80-an. Korea Selatan juga tercatat sebagai negara yang memiliki minggu kerja terpanjang ketiga dibandingkan dengan negara ekonomi berkembang lainnya diluar Tiongkok dan India. Rataan jam kerja tahunan karyawan di Inggris pada tahun 2000 yang menyentuh di angka 500 jam bahkan masih dibawah Korea Selatan yang 400 jam lebih dari itu. Hal ini membuat alasan mengurangi jam kerja menjadi sebuah solusi yang masuk akal.

Drama Serial Korea dapat menjadi media dalam menyampaikan pesan, salah satunya adalah tentang etos kerja. Etos kerja merupakan tema yang tidak selalu menjadi tema utama sebuah drama serial. Tetapi tidak sedikit tema etos kerja dimasukkan ke dalam drama-drama korea yang terkenal di Indonesia, sebut saja *Coffee Prince* (2007), *She Was Pretty* (2015), *Jealousy Incarnate* (2016), *Revolutionary Love* (2017), dan *What's Wrong with Secretary Kim?* (2018).

Hal ini membuktikan Korea berusaha menunjukkan budaya mereka dalam dunia kerja yang tidak jarang ditunjukkan dengan adegan tokoh-tokohnya yang bekerja keras meskipun mendapat berbagai kendala contohnya seperti mendapat atasan yang merepotkan, beban kerja yang menyita waktu, tekanan dalam lingkungan kerja, hingga menempuh bekerja di berbagai bidang untuk memenuhi tujuan pribadi. Melanjutkan pendahulunya, Start-Up juga hadir dengan mengangkat tema tentang *Work Struggle* bisa

disebut juga etos kerja yang mendampingi plot utama drama yang berkisah tentang cinta segitiga.

Pengertian etos kerja oleh Sinamo (2011) di dalam jurnal Yuliarti (2016), menyebutkan etos kerja ialah rangkaian sikap bekerja yang baik dan berasal dari kerja sama kokoh, kepercayaan dasar, serta komitmen komprehensif terhadap paradigma kerja secara totalitas. Tiap karyawan wajib mempunyai etos kerja yang besar, sebab tiap perkumpulan sungguh memerlukan daya juang dalam bekerja serta tanggung jawab besar dari tiap karyawan. Bila tidak, organisasi akan mengalami kesusahan untuk tumbuh serta memenangkan persaingan dalam perihal memenangkan pangsa pasarnya. Tiap organisasi yang senantiasa mau maju hendaknya menuntut anggotanya dalam kinerjanya, tercantum kalau tiap organisasi wajib mempunyai etos kerja. Bisa dikatakan kalau orang ataupun kelompok warga mempunyai etos kerja yang besar.

Bagi riset Anoraga (2009), di dalam Donny Juni Priansa (2014: 282) daya juang bekerja atau etos kerja adalah pemikiran serta perilaku sesuatu negeri ataupun bangsa terhadap pekerjaan. Sedangkan itu, bagi Sinamo (2005), Donny Juni Priansa (2014: 283) mengemukakan kalau daya juang dalam kerja atau etos kerja merupakan rangkaian sikap membangun yang berasal dari kepercayaan dasar, diiringi komitmen komprehensif terhadap paradigma kerja secara totalitas. Baginya, bila seorang dalam sesuatu organisasi ataupun kelompok yang mengamini etos kerja, yakin serta bertanggung jawab kepada etos kerja, seluruh dari memiliki maksud meningkatkan perilaku serta sikap kerja yang unik, sehingga akan jadi sebuah budaya.

Bersumber pada uraian Anoraga serta Sinamo hingga bisa disimpulkan kalau etos kerja ialah sekumpulan perilaku ataupun komentar dasar yang dianut oleh karyawan. Nilai ataupun komentar tersebut memperhitungkan pekerjaan selaku akibat positif dalam tingkatkan mutu hidup sehingga mempengaruhi pekerjaan sikap dalam organisasi.

Bagi Darwish A. Yuosef *Journal of Management Psychology* (2000) di dalam riset Arischa Octarina (2013), etos kerja dinilai oleh faktor-faktor berikut:

1. Kerja keras.
2. Tanggung jawab serta pengabdian terhadap pekerjaan.
3. Kreatif sepanjang pelaksanaan kerja.
4. Kerja sama dan kompetisi di lokasi kerja.

5. Disiplin waktu didalam pekerjaan.
6. Rasa adil serta kemurahan hari di lokasi kerja.

Peneliti kemudian memecah faktor-faktor tersebut untuk memudahkan pemaknaan adegan di dalam drama Korea Start-Up. Pembagian tersebut adalah (1) kerja keras, (2) tanggung jawab, (3) kreatif, (4) kerja sama, (5) kompetisi, (6) disiplin waktu, (7) rasa adil, dan (8) kemurahan hati. Pada penelitian ini yang membahas serta penemuan makna etos kerja digambarkan dalam beberapa adegan di episode drama Start-Up.

Tabel 4.1 Matriks Resepsi Adegan Drama Korea Start-Up

Nama	Resepsi Potongan Adegan Drama Korea Start-Up								Hasil		
	Kerja Keras	Tanggung Jawab	Kreativitas	Kerja Sama	Kompetisi	Disiplin Waktu	Rasa Adil	Kemurahan Hati	D	N	O
Salsa	N	D	D	D	D	N	D	D	6	2	0
Indri	D	D	D	D	D	D	N	D	7	1	0
Sasi	O	D	D	D	D	D	D	D	7	0	1
Gita	D	D	D	D	D	D	D	D	8	0	0
Radit	D	D	D	D	D	D	D	D	8	0	0
Ninda	D	D	D	D	D	D	D	D	8	0	0

Pada penelitian ini yang membahas mengenai pemaknaan responden akan etos kerja didalam drama serial Korea *Start-Up* tersebut, peneliti menemukan beberapa bukti yang menunjukkan bahwa adanya nilai etos kerja didalam drama tersebut yang digambarkan pada episode-episodenya. Seperti ditemukannya pemaknaan nilai kerja keras di Menit 78.15-80.15 menunjukkan adegan Nam Do-San sedang bekerja lembur dalam mengerjakan program pengenalan objek milik perusahaannya yaitu *Samsan Tech* dimana sebelum kamera menyorot kegiatan Do-San, tampak Yong-San dan Chul-San sedang terlelap dalam tidurnya menggambarkan waktu pada pagi hari.

Indikator dari kerja keras menurut Daryanto dan Darmiatun (2013:136) antara lain (1) Mencapai tujuan hingga tercapai, (2) Pantang menyerah, (3) Tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah. Do San telah berjuang tanpa henti untuk menyelesaikan programnya hingga waktu telah menunjukkan pagi hari yang akhirnya membuahkan hasil

yang diharapkan. Meski demikian, responden Salsa nyatanya memiliki pandangan lain terhadap pemaknaan adegan nilai kerja keras tersebut karena baginya ada adegan lain yang lebih menggambarkan nilai etos kerja.

Kemudian selain nilai kerja keras, peneliti juga menemukan pemaknaan oleh responden pada nilai tanggung jawab yang ada di dalam drama. Adegan didalam episode dua menit 05.49 hingga 06.27 menampilkan tokoh Han Ji Pyeong ketika bekerja sedang memeriksa hasil kerja dari karyawannya. Josephson Institute dalam Ambarita dan Pangaribuan (2011) menyebutkan dalam enam pilar karakter (The Six Pillars of Character) salah satunya adalah bertanggungjawab (*responsible*). Penjabaran lebih dalam akan bertanggung jawab adalah orang yang melakukan apa yang seharusnya dilakukan, membuat rencana ke depan, tekun dan selalu mencoba, selalu melakukan yang terbaik, mengontrol diri, berdisiplin, berpikir sebelum bertindak dan mempertimbangkan konsekuensi, bertanggung jawab atas katakata, tindakan dan sikap, dan menetapkan contoh yang baik bagi orang lain.

Penggambaran nilai tanggung jawab yang diperlihatkan oleh tokoh Ji Pyeong diantaranya yaitu, selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaan miliknya ketika menanggapi setiap proposal yang masuk, Dia juga mengontrol dirinya ketika menyampaikan tanggapannya akan hasil kerja karyawannya dengan tidak melibatkan emosi yang tidak perlu, dan karakter yang sangat menunjukkan sikap tanggung jawab milik Han Ji Pyeong adalah selalu mempertimbangkan, memikirkan konsekuensi setiap tindakan yang akan Dia ambil karena bagi Ji Pyong proposal yang dia lihat tidak sesuai dengan visi perusahaannya.

Nilai etos kerja selanjutnya yang dapat dilihat di dalam drama *Start-Up* adalah nilai kreativitas. Pada nilai ini, responden dapat menerima pesan yang ada, dan penggambaran yang dimunculkan oleh drama tersebut. Adegan episode dua pada menit 16.10 sampai 18.53 menampilkan tokoh Seo Dal Mi yang memproses suasana keramaian didalam kafe hingga mengatasinya dengan baik. Nilai kreativitas menurut Guilford dalam (Sternberg, 1999) memiliki beberapa aspek yaitu, (1) Kelancaran Berpikir, (2) Keluwesan Berpikir, (3) Elaborasi Pikiran, dan (4) Keaslian Berpikir.

Dal Mi mengidentifikasi kerumunan pelanggan didalam kafe adalah *fansclub* dari grup idol JKN sehingga muncul ide memutarkan lagu grup tersebut untuk menyenangkan

hati pelanggan. Otomatis Seo Dal-Mi juga mengaplikasikan keluwesan dalam berpikir mencari solusi serta mengimplementasikan idenya dengan tanda situasi kafe menjadi terkendali dan tertib.

Selain ketiga nilai sebelumnya, nilai etos kerja yang dapat diamati didalam drama yang cukup ditampilkan dengan lumayan sering adalah nilai kerja sama. Hal ini dikarenakan cerita utama dalam drama adalah bagaimana proses perjalanan bisnis perusahaan rintisan tim *Samsan Tech* yang pastinya berbentuk kelompok yang selalu bekerja sama agar dapat mewujudkan visi perusahaan. Adegan mengerjakan ide bisnis pada menit 24.58 hingga 33.40 yang dapat diamati adalah terlihatnya bahwa tim *Samsan Tech* memiliki kepentingan dan tujuan yang sama yaitu lolos ke babak selanjutnya. Selama upaya pengerjaan ide bisnis itu, faktor saling membantu dan saling melayani dilakukan oleh setiap anggota dengan bertukar pikiran atau ide yang nantinya dieksekusi oleh tiap anggota berdasarkan perannya didalam tim juga sekaligus berkaitan dengan faktor keadilan dan tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

Menurut Saputra dan Rudyanto (2005:41) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama diantaranya adalah (1) kepentingan yang sama, (2) keadilan, (3) saling pengertian, (4) tujuan yang sama, (5) saling membantu, (6) saling melayani, (7) tanggung jawab, (8) penghargaan, dan terakhir yaitu (9) toleransi.

Selanjutnya nilai etos kerja kompetisi di lingkungan kerja juga dapat ditemui didalam drama tersebut. Adegan pada menit 59.00 hingga 67.12 ini menunjukkan sisi kompetitif tiap individu peserta pendaftar *Sandbox* untuk mendapatkan hak menjadi seorang pemimpin perusahaan rintisannya yang disebut *CEO.* Setiap peserta diminta menebak kata-kata yang berkaitan dengan kata kunci untuk menyeleksi pengetahuan peserta terhadap tren yang ada didalam masyarakat. Tokoh Seo Dal Mi terlihat sangat konsentrasi dalam menemukan jawaban dari setiap pertanyaan, diikuti dengan tokoh Seo In Jae yang fokus. Kondisi berbalik terlihat pada anggota *Samsan Tech* yang terlihat kebingungan dan gelisah dalam seleksi ini.

Menurut Deaux, Dane, & Wrightsman (1993), kompetisi adalah aktivitas mencapai tujuan dengan cara mengalahkan orang lain atau kelompok. Individu atau kelompok memilih untuk bekerja sama atau berkompetisi tergantung dari struktur reward dalam suatu situasi.

Nilai etos kerja selanjutnya adalah nilai disiplin waktu. Nilai ini secara tersirat ditampilkan didalam drama karena tidak banyak adegan yang menunjukkan sebuah waktu secara numerik baik itu tepat ataupun terlambat. Adegan pada episode lima di menit 38.30 hingga 39.13 memperlihatkan Dal Mi yang sedang menerima pesan dari Do San bahwa program buatan timnya telah selesai setelah sekian lama mereka bekerja lembur. tim *Samsan Tech* berhasil memenuhi target pekerjaan, dan tidak melewati tenggat yang diberikan sehingga dapat dilihat juga mereka berdua tampak puas dan lega akan kabar tersebut. Responden Salsa pada nilai disiplin waktu ternyata kembali memiliki pemaknaan berbeda dengan lima responden yang lain. Bagi Salsa ia memiliki pandangan yang berbeda pada standar sebuah kedisiplinan akan waktu, karena tim *Samsan Tech* hampir saja terlambat.

Sofyan S. Willis (2012) mengemukakan bahwa kedisiplinan menyangkut giatnya usaha dan memenuhi target serta waktu yang tepat. Berarti disiplin kerja dan disiplin waktu. Orang yang tidak disiplin bekerja asal-asalan, membuang-buang waktu, dan hasilnya tidak memuaskan. Adegan ini secara general telah mengilustrasikan teori kedisiplinan oleh Sofyan S. Willis tersebut dimana tim *Samsan Tech* telah berhasil menyelesaikan projek bisnis mereka sebelum waktu presentasi dimulai.

Nilai etos kerja selanjutnya yang ditemukan didalam drama adalah pada episode lima yang dispesifikan pada nilai rasa adil dalam lingkungan kerja. Adegan episode lima pada menit 18.42 sampai 19.55 ini merupakan cerminan berupa pembagian tugas seperti yang disepakati tiap anggota tim ketika bergabung dengan pimpinan yaitu *CEO* Seo Dal Mi. Menurut Thomas Hobbes dalam jurnal Muhammad Syukri Albani Nasution (2017) keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Pembagian tugas dalam pekerjaan adalah sebuah nilai rasa adil yang sederhana dan dapat ditemui di dalam drama maupun di dunia nyata. Meski demikian, hal ini merupakan sebuah nilai yang subjektif setidaknya menurut salah satu responden yaitu Indri yang menilai rasa adil itu dapat berbeda penerimaannya antar individu yang bersangkutan. Tanggapan Indri sekaligus menandakan posisinya dalam pemaknaan adegan ini sebagai *Negotiated.*

Selanjutnya nilai etos kerja yang terakhir adalah nilai kemurahan hati. Kemurahan hati adalah seseorang yang memiliki skor *agreeableness* (kebaikan hati) yang tinggi

digambarkan sebagai seorang yang memiliki value suka membantu, dan penyayang. Individu tersebut memiliki interaksi lebih tinggi dengan keluarga dan jarang memiliki konflik dengan teman yang berjenis kelamin berlawanan (Costa & McCrae dalam Nashori 2014).

Adegan di episode lima menit 52.49-53.36 ini mewakili sebuah penggambaran kemurahan hati atau kebaikan hati yang dimiliki tokoh Han Ji Pyeong ketika melihat tokoh Seo Dal Mi sedang dilanda kegugupan sebelum melakukan presentasi. Ji Pyeong memberikan bantuan berbentuk ulasan teks presentasi *Samsan Tech* yang disaat bersamaan juga terlihat sisi penyayang dari Ji Pyeong terhadap Dal Mi.

Poin-poin etos kerja yang dapat ditemui didalam tayangan drama Korea Start-Up ini sekaligus menunjukkan budaya *hustle culture* yang ada di masyarakat, khususnya di Korea Selatan. *Hustle Culture* yang akrab dengan bekerja lembur (*Overtime)*. Seperti kebanyakan sebuah kebudayaan masyarakat, *Hustle Culture* juga memiliki dampak keberadaannya. *Burnout* merupakan efek dan hasil dari budaya *Hustle Culture* ini. WHO (*World Health Organization*) mendefinisikan Burnout "sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola".

Burnout juga akan membawa dampaknya sendiri terhadap individu pekerja tersebut dengan timbulnya rasa stress yang berkepanjangan akibat beban kerjanya. Sehingga bekerja berlebihan memang pada akhirnya akan mengurangi kesehatan fisik dan kesehatan mental. Penelitian telah menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres menyebabkan berkurangnya produktivitas profesional. Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, karyawan harus mencapai kepuasan pribadi dan kehati-hatian daripada hanya meningkatkan beban kerja mereka. Data juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan dan produktivitas. Jika individu tenang dan tidak terlalu stres (yaitu, melalui istirahat sosial), mereka mengalami peningkatan produktivitas. Jadi, dengan menempatkan pekerja dalam keadaan stres yang konstan, budaya keramaian sebenarnya secara paradoks mengganggu produktivitas.

Dengan COVID-19 yang menyoroti realitas epidemi kesehatan mental, karyawan sekarang menempatkan kesehatan mental sebagai faktor nomor satu dalam kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Kesehatan mental berada di garis depan tren budaya perusahaan dan para pemimpin perlu memperhatikan. *Hustle culture* tidak membantu

kesejahteraan karyawan. Dimasa pandemi juga menjadi cikal bakal adanya istilah baru di dunia kerja yaitu *Quite Quitting* yang menjadi versi *anti-hustle culture.*

Quite Quitting tidak berarti seorang karyawan telah meninggalkan pekerjaan mereka, melainkan membatasi tugas mereka hanya pada tugas-tugas yang berada dalam deskripsi pekerjaan mereka untuk menghindari jam kerja yang lebih lama. Mereka ingin melakukan minimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan menetapkan batasan yang jelas untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Para karyawan ini masih memenuhi tugas pekerjaan mereka tetapi tidak menganut budaya "kerja adalah kehidupan" untuk memandu karir mereka dan menonjol di hadapan atasan mereka. Mereka tetap berpegang pada apa yang ada dalam deskripsi pekerjaan mereka dan ketika mereka pulang, mereka meninggalkan pekerjaan di belakang mereka dan fokus pada tugas dan aktivitas di luar pekerjaan.

Namun, *Quite Quitting* bisa menjadi tanda bahwa seorang karyawan tidak senang dengan posisinya atau sedang mengalami kelelahan. *Quite Quitting* adalah cara karyawan mengatasi kelelahan untuk membantu mengurangi stres. Ini juga bisa berarti mereka siap untuk berganti posisi atau mungkin sedang mencari pekerjaan lain.

Menilik jawaban yang diperoleh dari para responden, ditemukan beberapa responden yang tidak memposisikan diri pada pemaknaan *Dominant Hegemonic*, yaitu Salsa, Sasi dan juga Indri. Pada poin etos kerja pertama yaitu kerja keras, Salsa beranggapan kalau pemilihan adegan yang diteliti kurang tepat, namun ia tetap menerima pemaknaan poin kerja keras terdapat di dalam potongan adegan tersebut. Serupa namun tidak sama, responden Sasi juga menilai pemilihan adegan pada poin kerja keras kurang menunjukkan, karena sama seperti tanggapan Salsa yang merasa cuplikan adegan tersebut kurang menampilkan susah payahnya seseorang dalam bekerja.

Pada poin kerja keras ini, responden Salsa dan Sasi sama-sama merupakan tipe pekerja yang menggunakan metode *Deadliner* yang mana mereka mengerti poin kerja keras dan memiliki pandangannya sendiri akan etos kerja tersebut. Namun berdasarkan tanggapan responden, dapat disinyalir kalau mereka berdua juga melalukan pola kerja secara *Quite Quitting,* dikarenakan mereka melakukan pekerjaannya sesuai beban kerja

yang mereka setujui saja, hal ini juga ditandai dengan mereka tidak memiliki ambisi berlebih untuk menjadikan bekerja sebagai sebuah gaya hidup.

Responden Salsa juga memiliki pandangan yang berbeda dengan responden lain pada poin etos kerja disiplin waktu. Pada poin ini, Salsa memiliki standar nilai yang idealis akan poin disiplin waktu. Baginya adegan yang menjadi bahan fokus penelitian resepsi ini kurang menggambarkan sebuah kedisiplinan akan waktu, karena pada adegan ini tim *Samsan Tech* juga sedang mengejar batas waktu mereka untuk menyelesaikan projek kelompoknya untuk melewati tahap seleksi tim.

Terakhir yaitu responden Indri yang memiliki pandangan lain akan poin nilai rasa adil dalam bekerja yang ditunjukkan oleh cuplikan adegan drama *Start-Up*. Menurut Indri, meskipun adegan tersebut menampilkan sebuah keadilan yang sederhana berbentuk pembagian tugas kerja berdasarkan kemampuan masing-masing, Indri tetap memiliki pendirian bahwa nilai rasa adil ini tidak dapat secara general ditangkap oleh semua pihak yang ada didalam sebuah kejadian. Artinya nilai ini sangat subjektif menurut Indri sehingga semua individu bisa memiliki pandangan yang berbeda masing-masing akan melihat sebuah kejadian yang sama. Lebih lanjut, Indri juga merupakan pribadi yang menghindari perihal rasa adil ini ketika menjalani pekerjaannya, ia mengerjakkan porsi kerjanya lalu menyerahkan sisanya pada koordinator lapangannya yang telah memiliki tim sendiri untuk membagikan porsi kerja masing-masing yang Indri sama sekali tidak mau tahu.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tersebut peneliti mengelompokan kedalam tiga bagian penerimaan pesan yaitu dominan, negosiasi, dan oposisi. Dimana berdasarkan hasil wawancara responden ditemukan tiga pembagian tipe penerimaan pesan, hal tersebut dikarenakan seluruh narasumber memiliki keyakinan besar akan jawaban yang mereka lontarkan saat wawancara berlangsung.

Hal tersebut dibuktikan dimana pada nilai kerja keras Sebagian besar responden menyatakan dirinya pada posisi *Dominant Hegemonic* atau menerima dengan pemaknaan nilai kerja keras yang ada didalam tayangan drama *Start-Up* karena menangkap adegan tersebut menggambarkan kerja keras dari para tokoh. Dua responden lain menempati posisi *negotiated* dan *opposition.*

Kemudian pada poin resepsi nilai etos kerja tanggung jawab ditemukan bahwa seluruh responden menerima atau disebut sebagai *Dominant Hegemonic*. Keenam responden memiliki pandangan dan pemaknaan yang sama seperti yang diharapkan oleh pembuat tayangan. Hasil serupa didapatkan pada nilai etos kerja kreativitas yang didapatkan yaitu semua responden menerima pesan yang ada didalam adegan drama tersebut.

Resepsi berposisi pada *Dominant Hegemonic* juga ditemui pada nilai kerja sama oleh para responden yang sepakat memiliki pandangan yang sama akan pesan tersebut. Responden menyikapi adegan yang dibahas mengenai nilai kompetisi didalam adegan tersebut rupanya memiliki jawaban yang sama yaitu secara keseluruhan memposisikan diri mereka sebagai *Dominant Hegemonic.*

Pada nilai disiplin waktu dijumpai hampir seluruh responden menyatakan menerima dengan pesan nilai disiplin waktu yang ada didalam adegan ini. Pada resepsi nilai rasa adil ini hasil yang ditemukan pada responden juga hampir seluruhnya memposisikan diri sebagai *Dominant Hegemonic*.

Nilai kemurahan hati kembali menjadi nilai etos kerja yang mendapatkan tanggapan pemaknaan yang secara keseluruhan menyetujui pesan yang dibawakan pembuat drama tersebut. Responden menilai sikap yang ditunjukkan oleh tokoh Han Ji Pyeong didalam adegan tersebut mengilustrasikan sebuah nilai kemurahan hati yang ada didalam dunia kerja.

Berdasarkan delapan poin pertanyaan akan nilai etos kerja di dalam drama serial

Korea *Start-Up* didapati tanggapan responden yang beragam. Meskipun beragam, mayoritas responden memposisikan diri mereka dalam pemaknaan etos kerja dalam drama tersebut sebagai *Dominant Hegemonic.* Dengan semuanya menerima pada nilai tanggung jawab, kerja sama, kompetisi, dan kemurahan hati. Sehingga lima dari delapan poin telah menunjukkan bahwa konsep etos kerja yang ditampilkan oleh tayangan drama Korea *Start-Up* ini telah berhasil menyampaikan pesannya kepada penonton akan topik etos kerja. Sedangkan tiga dari delapan poin nilai etos kerja yang memiliki jawaban selain menerima atau *Dominant Hegemonic* diantaranya yaitu, kerja keras, disiplin waktu, dan rasa adil.

B. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan saat ini, peneliti merasa masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

1. Adanya pandemi covid-19 cukup menghambat peneliti dalam proses wawancara berlangsung. Hal ini dikarenakan wawancara bersifat daring yang mengakibatkan adanya kendala non-teknis seperti sinyal dalam sambungan *video conference.*
2. Kurang terbukanya jawaban narasumber saat wawancara berlangsung, sehingga peneliti menemukan beberapa jawaban narasumber yang cukup monoton di beberapa pertanyaan hal tersebut dikarenakan terpecahnya fokus narasumber dengan lingkungan sekitar saat wawancara berlangsung.

C. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti menemukan beberapa saran yang akan diberikan kepada penelitian selanjutnya:

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk memberikan perbandingan dua judul drama yang memiliki kesamaan tema. Agar dapat dijadikan pembahasan mengenai konsep etos kerja yang diangkat antar kedua judul tersebut.
2. Pengebangan pembahsan penelitian selanjutnya dengan mencantumkan konsep lain yang berkaitan seperti *Hustle Culture* (Gila Kerja), untuk menambah literatur penelitian etos kerja selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Budi, Irwanto. (1999). Film, Ideology dan Militer, Hegemoni Militer Dalam Sinema Indonesia. Yogyakarta: Media Pressindo.

Daryanto dan Suryatri Darmiatun. 2013. Pendidikan Karakter di Sekolah. Yogyakarta: Gava Media.

Deaux, Dane & Wrightsman, S. (1993). Social Psychology in the 90's. (2nd). California: Wadsworth Publishing Company, Inc.

Hall, Stuart., Dorothy Hobson, Andrew Lowe and Paul Willis (Eds.). 1986. Culture, Media, Language. London: Hutchinson.

Hong, Euny. (2014). Korean Cool. (Yenni Saputri Pnjmh.). Yogyakarta: Penerbit Bentang Pustaka.

Littlejohn, Stephen W. (1996). Theories of Human Communication. California: Wadsworth Publishing Company.

Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. In P. Kecskemeti (Ed.), Essays on the Sociology of Knowledge (pp. 276-320). London: Routledge and Kegan Paul.

McQuail, D. (2004). Mass Communication Theory, Fifth Edition. London: Sage Publications

Miles, Matthew B & Huberman, A. Michael. (2014). Analisis Data Kualitatif. Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. Alih Bahasa: Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Penerbit Unversitas Indonesia Press.

Moloeng, L. J. (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mulyana, D. (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Nashori, F. (2014). Psikologi pemaafan. Yogyakarta: Safiria Insania press.

Pilcher, J. (2017). Women of Their Time: Generation, Gender Issues and Feminism. New York, NY: Routledge.

Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Purwandi, Lilik. (2016). Indonesia 2020: The urban middle millenials. Jakarta: Alvara Research Center.

Ruky, A. (2003). Sumber Daya Manusia Berkualitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sebastian, Y. Amran, D. dan Youthlab. (2016). Generasi langgas. Jakarta Selatan: Gagas Media.

Sobur Alex, (2003), Semiotika Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sofyan S. Willis. (2012) Psikologi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Sternberg, R. J., (1999). Creativity is a decision dalam Costa, A. L., (Ed), Teaching for intelligence. Arlington Heights, Illinois: Skylight Training and Publishing, Inc.

Storey, John., (1996). Cultural Studies and the Study of Popular Culture: Theories and Methods. Edinburgh: Edinburgh University Press.

Strauss, W., & Howe, N. (2000). Generations: the history of america's future. New York, NY: Vintage Books.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Yudha M Saputra & Rudyanto, 2005. Pembelajaran Kooperatif untuk Meningkatkan Keterampilan Anak Tk. Jakarta: DepDiknas, Dikti, Direktorat P2TK2PT.

Skripsi

Basir, A. (2017). *Analisis Framing Berita Ketua DPR RI Tentang Perpanjangan PT Freeport Indonesia Tahun 2015 pada Harian Online Viva.co.id dan Metrotvnew.com.* (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung, 2017) Diakses dari http://repository.unpas.ac.id/15193/

Khafsin, I.A. (2016). *Job Hopping Pada Karyawan (Studi Fenomenologi pada Karyawan yang Berpindah-Pindah Perusahaan).* (Skripsi, Universitas Diponegoro, 2016) Diakses dari http://eprints.undip.ac.id/50028/1/03_KHAFSIN.pdf

Pellu, S. F. (2018). *Penerimaan Penonton Terhadap Aksi Bullying dalam Serial Drama Korea Angry Mom (Studi Pada Fandom EXO-L Yogyakarta).* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018) Diakses dari http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/20110?show=full

Panggabean, T.T. (2013). *Tinjauan Makna dan Bahasa Visual Pada Iklan Papan Reklame Kampanye Politik (Analisis Semiotika Iklan Papan Reklame Kampanye Politik Calon Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Utara 2013).* (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2013). Diakses dari http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/38405

Puspitasari, D. Y. (2017). *Analisis Resepsi Terhadap Etos kerjadalam Drama Korea 'Start-Up' Studi pada Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang.* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2017) Diakses dari http://eprints.umm.ac.id/37011/

Jurnal

Achmad W. R. W., Marcelino V. P., Didin D., Herry W. & Santoso T. R.. (2019). *Potret Generasi Milenial pada Era Revolusi Industri 4.0.* Jurnal Pekerjaan Sosial. 2*(1).* 187-197. ISSN: 2620-3367.

Ambarita, Biner dan Wanapri Pangaribuan. (2011). *Pendidikan Karakter (Konsep dan Implementasi)*. Medan: Universitas Negeri Medan

Briandana, R. (2016). *Televisi Berlangganan dan Identitas Diri: Studi Resepsi Remaja terhadap Tayangan Drama Seri Korea Decendents of The Sun di KBS World.* Jurnal Simbolika. 2*(1).*

Jordania, Alya., dan Syaifuddin. (2022). *Analisis Resepsi Agen Asuransi Mengenai Gambaran Kerja Keras dalam Video Klip Ardhito Pramono '925'.* Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis. 8 *(1)*

Matrix, Sidneyeve. (2014). *The Netflix Effect: Teens, Binge Watching, and On-Demand Digital Media Trends. Jeunesse: Young People, Texts, Cultures.* 6. 119-138. 10.1353/jeu.2014.0002.

Nasution, Muhammad Syukri Albani. (2017). *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta. 217-218.

Nizam, S., Ruzainy, N.M., Sarah, S., & Syahfina, Siti. (2016). *The Relationship Between Work Ethics and Job Perfomance*, Collage of Business Administration, University Tenaga Nasional, Malaysia. 465-471

Octarina, A. (2013). *Pengaruh Etos Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*, Jurnal Online Mahasiswa Ekonomi. 1-5.

Rianto, P. (2019). *Romantisme Drama Korea dan Pembacaan Khalayak:Suatu Analisis Resepsi*. Jurnal MetaKom. 3*(2).* 39-49.

Salganik, M.J., Douglas D.H. (2007). *Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling. Journal Sociological Methodology*. 34*(1).*

Sianipar, R. dan Vania Salim. (2019). *Faktor Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Membentuk "Loyalitas Kerja" Pegawai pada PT Timur Raya Alam Damai.* Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen. 15*(1).* 15-27.

Situmorang. J. R. (2010). *Pemasaran Viral – Viral Marketing.* Jurnal Administrasi Bisnis. 6*(1).* 59-71.

Suryaratri, R, D,. dan Abadi, M, A,. (2018). *Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millenial.* Ikraith-Humaniora.2*(2)*. 77-83.

Yuliarti. (2016). *Pengaruh Etos Kerja, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis. 4*(8)*. 101-108

Internet

Bayu, D. J. (2021). Indonesia Didominasi Milenial dan Generasi Z. https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/6014cb89a6eb7/indonesia-didominasi-milenial-dan-generasi-z Diakses pada Selasa, 23 Maret 2021.

Deloitte. (2016). The 2016 deloitte millennial: survey winning over the next generation of leaders. http://www.deloitte.com/ Diakses pada Sabtu, 13 Maret 2021

Mokonene. (2016). Tipe-tipe Penonton Drama Korea. https://inikpop.com/tipe-tipe-penonton-drama-korea/ Diakses pada Selasa 31 Mei 2022

Quinn, Lindsey. (2018). TGIF: South Korea reduces its workweek to 52 hours. https://thehustle.co/south-korea-reduces-workweek-to-52-hours/ Diakses pada 20 Juli 2022

Tabanera, Lily Grace. (2020) 6 K-Dramas From 'Start-Up' Writer Park Hye Ryun To Stream Right Now. https://www.cosmo.ph/entertainment/kdramas-writer-park-hye-run-start-up-a2520-20201115 Diakses pada 7 Januari 2023

The Finery Report. (2021). Hustle Culture and the Burnout Generation. https://www.thefineryreport.com/articles/2021/2/25/hustle-culture-and-the-burnout-generation Diakses pada 20 Juli 2022