

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setengah dari populasi dunia merupakan perempuan, tetapi perempuan kurang mewakili di hampir setiap instansi baik politik maupun swasta di setiap negara terutama Asia (Noland et al., 2016). Meskipun *gender* adalah konstruksi sosial, bukan berarti *gender* tidak ada atau harus diabaikan. Padahal, justru karena *gender* adalah konstruksi sosial yang patut mendapat perhatian. *Gender* termasuk identitas *gender*, norma, peran, dan stereotipe diciptakan oleh masyarakat dan dapat diubah melalui praktik-praktik sosial yang berkembang. Sepanjang sejarah dan hingga saat ini, masyarakat telah disusun menurut garis *gender*. *Gender* ada di mana-mana di dunia sosial, termasuk dalam lingkungan instansi pekerjaan (Breda et al., 2020). Kehadiran perempuan di dalam instansi pekerjaan menciptakan pernyataan simbolis yang dapat memberi umpan balik ke dalam sosialisasi generasi muda dan membentuk peran *gender* dalam masyarakat dan instansi, serta persepsi dan kepercayaan pada sebuah perusahaan. Ketika setengah dari populasi tidak terwakili secara memadai dalam istilah numerik dan kemungkinan besar dalam istilah substantif juga, ada sesuatu yang secara fundamental cacat dengan struktur dan fungsi demokrasi. Dengan kata lain, kurangnya keterwakilan perempuan di seluruh dunia harus mengkhawatirkan para pendukung demokrasi dan kesetaraan (Sugihastuti & Saptiawan, 2007).

Sebuah studi survey (Noland et al., 2016) “*Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*” dari Peterson Institute, mengemukakan hasil di 91 negara dengan jumlah 21.980 perusahaan membuktikan dengan banyaknya pemimpin perempuan di manajemen perusahaan menghasilkan kenaikan profit sebesar 2,7% pertahun lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki pemimpin perempuan. Bukti mengenai dampak

kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan, biasanya berasal dari penelitian yang dilakukan di satu negara. Meneliti kinerja ekonomi perusahaan besar AS, (Erhardt et al., 2003) dan (D. Carter et al., 2008) menemukan bahwa keseimbangan gender yang lebih besar di antara para pemimpin perusahaan dikaitkan dengan nilai saham yang lebih unggul dan daya laba yang lebih besar. Penelitian lain pada perusahaan AS menemukan bahwa dewan dengan gender campuran mengungguli dewan yang semuanya laki-laki (McKinsey, n.d.) dan bahwa perusahaan Fortune 500 dengan proporsi wanita tertinggi di dewan mereka berkinerja jauh lebih baik daripada perusahaan dengan proporsi terendah (N. M. Carter & Wagner, 2011). Sebuah studi yang diteliti oleh sebuah institut Rothstein Kass (Meredith Jones, 2012) menemukan bahwa hedge fund yang dikepalai oleh perempuan mengungguli hedge fund yang dikepalai oleh laki-laki.

Menurut Indeks Ketidaksetaraan Gender (*Gender Inequality Index*) Human Development Report yang dirilis oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2019, Korea Selatan secara konsisten menempati peringkat teratas di dunia dalam hal ketidaksetaraan gender, dengan indeks 0,064.

TABLE 5

Gender Inequality Index

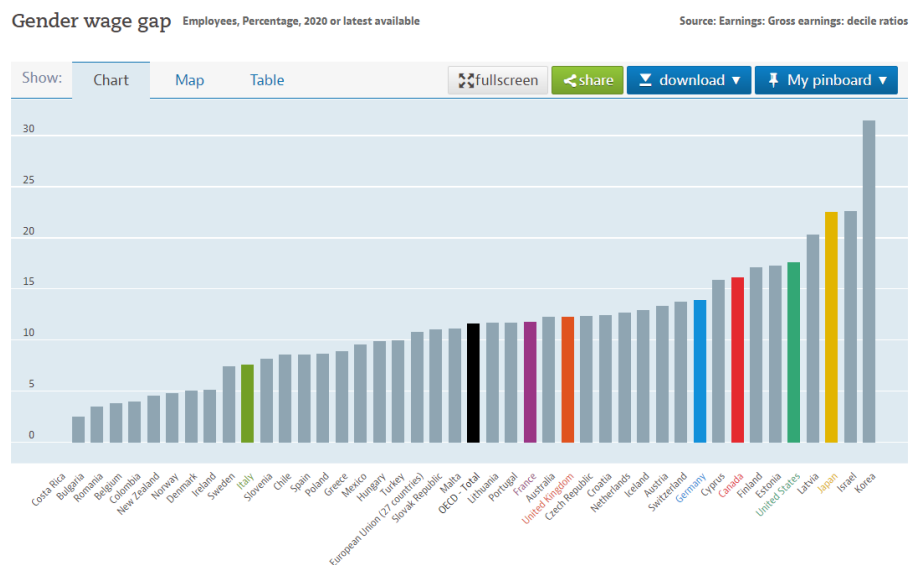
HDI RANK	Gender Inequality Index		SDG 3.1	SDG 3.7	SDG 5.5	SDG 4.4		Labour force participation rate*	
	Value	Rank	Maternal mortality ratio	Adolescent birth rate	Share of seats in parliament	Population with at least some secondary education		(% ages 15 and older)	
			deaths per 100,000 live births	(births per 1,000 women ages 15-19)	(% held by women)	Female	Male	Female	Male
Very high human development	2019	2019	2017	2015-2019*	2019	2015-2019*	2015-2019*	2019	2019
1 Norway	0.045	6	2	5.1	40.8	95.4	94.9	60.4	67.2
2 Ireland	0.093	23	5	7.5	24.3	89.9*	79.9*	56.0	68.4
2 Switzerland	0.025	1	5	2.8	38.6	95.6	96.8	62.9	73.8
4 Hong Kong, China (SAR)	-	-	-	2.7	-	77.1	82.9	54.0	67.5
4 Iceland	0.058	9	4	6.3	38.1	100.0*	100.0*	70.8	79.2
6 Germany	0.084	20	7	8.1	31.6	95.9	96.3	55.3	66.6
7 Sweden	0.039	3	4	5.1	47.3	89.3	89.5	61.4	67.8
8 Australia	0.097	25	6	11.7	36.6	91.0	90.9	60.3	70.9
8 Netherlands	0.043	4	5	3.8	33.8	87.6	90.3	58.3	69.1
10 Denmark	0.038	2	4	4.1	39.1	91.2	90.9	58.2	66.3
11 Finland	0.047	7	3	5.8	47.0	100.0	100.0	55.5	62.8
11 Singapore	0.065	12	8	3.5	23.0	78.1	85.1	62.0	78.3
13 United Kingdom	0.108	31	7	13.4	28.9	78.0	79.3	57.6	68.1
14 Belgium	0.043	4	5	4.7	43.3	84.7	88.4	48.6	58.7
14 New Zealand	0.123	33	9	19.3	40.8	97.4*	96.9*	64.8	75.3
16 Canada	0.080	19	10	8.4	33.2	100.0	100.0	60.8	69.4
17 United States	0.204	46	19	19.9	23.7	96.1	96.0	56.1	68.2
18 Austria	0.069	14	5	7.3	38.5	100.0	99.8	55.1	66.6
19 Israel	0.109	26	3	9.6	23.3	87.9	90.7	59.7	68.5
19 Japan	0.094	24	5	3.8	14.5	95.3*	92.3*	52.7	71.3
19 Liechtenstein	-	-	-	-	12.0	-	-	-	-
22 Slovenia	0.063	10	7	3.8	22.3	97.2	98.3	53.4	63.4
23 Korea (Republic of)	0.064	11	11	1.4	16.7	80.4	95.5	52.9	73.1
23 Luxembourg	0.065	12	5	4.7	25.0	100.0	100.0	54.9	63.7
25 Spain	0.070	16	4	7.7	41.9	75.4	80.2	51.9	63.4

Gambar 1.1 Gender Inequality Index

Sumber: <https://hdr.undp.org/en/composite/GII>, diakses pada

tanggal 9 Maret 2022 pukul 14.10

Berdasarkan Gender Wage Gap (kesenjangan upah berbasis gender) yang dirilis oleh OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*), Korea Selatan memiliki kesenjangan upah terbesar antara pria dan wanita dimana wanita hanya mendapat gaji 31.5% lebih sedikit daripada gaji pria. Menurut Glass Ceiling Index (hambatan perempuan dalam berkarier) oleh The Economist. Hanya 2% perusahaan di Korea Selatan yang mempekerjakan wanita sebagai pemimpin, dan satu dari sepuluh posisi manajerial yang berarti hanya 4,9% wanita yang memegang posisi dewan perusahaan dan sekitar 15% memegang posisi manajemen di Korea Selatan. Tidak sebanding dengan jumlah wanita yang setelah lulus SMA dan melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi secara konsisten melebihi 70% sejak tahun 2005, sedangkan pria hanya berada dikisaran 60%.



Gambar 1.2 Gender Wage Gap

Sumber: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>,

Diakses pada tanggal 9 Maret 2022 pukul 15.24

Ketidaksetaraan gender ini terjadi karena pemahaman patriarki yang mendarah daging dalam masyarakat Korea. Laki-laki dan perempuan dibagi

menjadi beberapa jenis pekerjaan dan tanggung jawab, seperti laki-laki mencari nafkah dan perempuan mengurus rumah tangga dan anak-anak. Ketika perempuan yang sudah bekerja memiliki anak, mereka sering menghadapi tekanan sosial untuk meninggalkan pekerjaan mereka, atau jika mereka kembali bekerja mereka kerap mendapatkan upah yang lebih rendah karena banyak yang sering dipaksa untuk menjadi pekerjaan tidak tetap daripada kembali ke posisi penuh waktu. Di pemerintahan, situasinya serupa. Presentase keterlibatan perempuan hanya 17 persen dalam Anggota Majelis Nasional. Ini menempatkan Korea Selatan keenam dari bawah di OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*). Dalam hal menteri perempuan di pemerintahan, Korea Selatan memiliki persentase terendah ketiga di OECD. Sebagian besar perusahaan percaya bahwa cuti hamil mempengaruhi kelangsungan bisnis bagi karyawan wanita (*Gender Inequality Makes South Korea Poorer*, 2019).

Ketidaksetaraan gender di Korea Selatan mempengaruhi kondisi ekonomi. Dampak ekonomi jangka panjang dari kegagalan mengikutsertakan perempuan secara lebih adil di Korea Selatan secara keseluruhan. Tenaga kerja Korea Selatan juga menurun. Populasi usia kerja Korea Selatan dapat menyusut 7,5 juta antara hari ini dan 2040, menurut perkiraan PBB. Menurut perkiraan baru-baru ini, penurunan populasi usia kerja Korea Selatan dapat mendorong tingkat pertumbuhan potensial Korea Selatan menjadi 1% pada tahun 2030 (Human Development Report, 2020).

Tidak hanya di Korea Selatan, di Indonesia pun perempuan masih tertinggal di belakang laki-laki. Baik di bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, hingga keterwakilan dalam politik. Rumitnya perwujudan kesetaraan gender di Indonesia berkaitan dengan timpangnya akses partisipasi kontrol, serta kesempatan memperoleh manfaat antara perempuan dan laki-laki. Salah satunya dipicu nilai patriarki dan konstruksi sosial di masyarakat. Indeks ketidaksetaraan gender Indonesia termasuk yang tertinggi di antara negara-negara ASEAN, menurut PBB. Hanya Kamboja, Laos, dan Myanmar yang

peringkatnya lebih rendah. Indonesia berada di peringkat 85 dari 149 negara dalam peringkat kesenjangan gender global. Meskipun memiliki tingkat pendidikan yang sama, perempuan dan laki-laki Indonesia masih mengalami perbedaan upah yang signifikan, dengan penghasilan perempuan 59,27 persen dari pendapatan rekan laki-laki mereka dengan tingkat sekolah yang sama. Riset dari situs meta-search iPrice Group mengenai partisipasi kedua gender di jajaran manajemen industri e-commerce Indonesia. Kesimpulan dari riset ini menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang menempati jenjang posisi manajerial hanya 31% masih jauh dibandingkan dengan jumlah laki-laki. Sedangkan kesenjangan tenaga kerja perempuan ini terus membesar di jenjang karir yang lebih atas (Presiden Direktur dan Direktur). Dari hasil data yang didapatkan, representasi pegawai di industri e-commerce yang berhasil di dapatkan, hanya sebesar 21% perempuan yang berhasil menempati posisi Presiden Direktur maupun tingkat paling tinggi dalam manajemen industri. Di jenjang Direktur porsi perempuan juga hanya sebesar 21%. Pada tingkat Kepala Divisi, partisipasi perempuan tampak meningkat sebesar 36%. Tetapi hasil perhitungan presentasi ini belum mendekati perbandingan yang setara antara jumlah perempuan dan laki-laki dalam jajaran manajemen industri. Penemuan ini menampilkan kesesuaian dengan studi berbasis global. Informasi Bank Dunia menampilkan pada kedudukan entry level professional, perempuan berada di angka 47%. Tetapi angka tersebut mencakup untuk jabatan manajemen tingkatan menengah serta tingkatan besar. Pada manajemen tingkatan menengah, partisipasi jumlah perempuan hanya mencakup sebesar 20% sebaliknya pada manajemen tingkatan besar, presentase perempuan semakin mengerucut di tingkat posisi CEO yang hanya mendapatkan 5%. Di beberapa negara khususnya di Asia Tenggara partisipasi perempuan di tingkat manajemen industri e-commerce masih rendah. Filipina merupakan negeri yang mempunyai tingkat presentase tenaga kerja perempuan paling tinggi sebesar 55%, diiringi oleh Malaysia sebesar 42%, Thailand sebesar 40%, Vietnam sebesar 37%, Singapore sebesar 34%, serta Indonesia menempati posisi terakhir dengan hanya 31%. Ekuivalensi peran tenaga kerja

perempuan di Indonesia masih cukup rendah. Berdasarkan pada indeks World Economics Forum, Indonesia terletak pada posisi ke-10 dalam Indeks Kesenjangan Gender. Ini menunjukkan signifikansi bahwa Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara Asia lainnya dalam kesetaraan gender. Kecilnya peluang lapangan pekerjaan untuk perempuan menjadi salah satu akibat rendahnya partisipasi perempuan dalam pekerjaan terutama untuk posisi senior serta manajerial.



Gambar 1.3 Grafik Partisipasi Perempuan dalam Industri Ecommerce di Asia Tenggara

Sumber: ww.iprice.co.id, diakses pada tanggal

17 April 2021 pukul 15.44 WIB

Tingkat pendidikan perempuan rata-rata lebih tinggi dari laki-laki. Akan tetapi, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan justru sebaliknya lebih rendah dibanding TPAK laki-laki yakni hanya di angka 55%. Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional 2018 yang dirilis oleh BPS, proporsi laki-laki dalam sektor kerja formal hampir dua kali lipat dibanding perempuan. Mirisnya, dalam 10 tahun terakhir, tren proporsi tersebut cenderung stagnan dan

bahkan perempuan bekerja masih sangat rentan untuk terpapar economic shocks.

Tidak bisa dipungkiri semakin berjalannya waktu makna mengenai perempuan semakin meningkat, namun masih kurang signifikan. Dalam beberapa media perempuan masih di representasikan sebagai sebagian besar perempuan memiliki fisik yang lebih kecil dibandingkan dengan laki-laki, sehingga menimbulkan prasangka bahwa perempuan terlihat lebih lemah daripada laki-laki (Nugroho D, 2004). Bahkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perempuan di definisikan sebagian besar meranah kepada hal negatif dan tidak objektif. Definisi pertama dari perempuan menurut KBBI adalah perempuan merupakan manusia yang mempunyai vagina, dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak, dan menyusui; wanita.



Gambar 1.4 Definisi Perempuan Menurut KBBI

Sumber: www.kbbi.web.id, diakses pada tanggal

17 April 2021 pukul 16.02 WIB

Hal ini tak luput dari peran media yang mempunyai kekuatan untuk menggiring sebuah opini kepada masyarakat. Dikutip dari salah satu jurnal yang berjudul "Representasi Perempuan dalam Perspektif Gender" media massa secara keseluruhan tidak menggambarkan representasi perempuan dengan realitas yang sebenarnya terjadi. Pada umumnya representasi perempuan yang digambarkan di media massa sesuai dengan stereotipe yang tumbuh dan berkembang didalam lingkungan masyarakat. Penyantiran perempuan dalam

media massa menampilkan secara sistematis betapa lingkungan sangat mempengaruhi ketertindasan yang masih dialami oleh perempuan. Masih banyak riset menampilkan bilamana perempuan dalam zona publik acap kali harus berjuang untuk menerima pemberitaan-pemberitaan tidak ramah yang ditampilkan oleh (Subaktio & Ida, 2012). Makna yang tertanam mengenai perempuan cenderung divisualisasikan sebagai pihak yang terpojokkan atas permasalahan yang tengah dihadapinya. Media massa juga seolah-olah menjadikan perempuan sebagai konsumsi publik (Habsari & Haryono, 2014). Ketika perempuan yang bermasalah menarik perhatian publik serta memiliki keterkaitan dengan isu-isu dalam negeri cenderung lebih disorot oleh media massa (Hardiyanti et al., 2020), pemberitaan mengenai perempuan di media masa dinilai buruk karena tidak menguntungkan sisi peran serta partisipasi perempuan dipublik (Pratama, 2019). Perepresentasian yang dilakukan oleh media massa terhadap kaum perempuan seolah menampilkan bagaimanapun juga media massa terlibat dalam mengkekalkan sub-ordinasi serta otoritas oleh kalangan laki- laki terhadap perempuan. Sehingga gambaran yang diutarakan tersebut, diyakini hendak bisa mempengaruhi opini publik yang beredar di lingkungan masyarakat (Habsari & Haryono, 2014).

Film yakni bagian dari media massa yang cukup besar memiliki kekuatan untuk mempengaruhi persepsi khalayaknya. Pada tanggal 21 Oktober 2020, film *Samjin Company English Class* baru dirilis oleh Negara Korea Selatan. Film yang ini diadaptasi dari kisah nyata di Korea Selatan di tahun 1990-an yang hendak mulai memasuki era globalisasi. Film *Samjin Company English Class* merupakan hasil arahan sutradara Lee Jongpil dan diproduksi oleh Lotte Entertainment. Berlatar pada era tahun 90-an mengisahkan kehidupan globalisasi yang mulai memasuki negara-negara di Asia tak terkecuali pada perusahaan-perusahaan besar di Korea Selatan yang pada kala itu sedang menghadapi krisis keuangan. Terjadinya krisis keuangan pada kala itu diakibatkan oleh para konglomerat di Korea Selatan yang mengotoriter dalam lingkup politik dan ekonomi.

Berfokus saat diskriminasi *gender* dan akademis begitu marak terjadi di Korea, tidak terkecuali yang dialami oleh tiga orang sahabat Lee Ja-young, Jung Yoo-na, dan Sim Bo-ram yang bersahabat sebagai sesama karyawan di Samjin. Mereka menempati posisi paling rendah di perusahaan Samjin karena mereka hanya lulusan SMA saja, ketiganya terpaksa menerima tugas-tugas, yang melalui kacamata patriarki, dan dianggap sebagai “pekerjaan wanita” sebagaimana yang telah diuraikan. Walaupun sebenarnya Ja-young bergabung demi terlibat dalam penelitian perusahaan, sedangkan Bo-ram merupakan seorang jenius mantan juara olimpiade matematika. Dan Yoo-na yang karirnya hancur akibat dituduh telah menggoda atasannya, walau pada kenyataannya, ialah yang mengalami pelecehan.



Gambar 1.5 Poster Film Samjin Company English Class

Sumber: www.en.wikipedia.org/wiki/Samjin_Company_English_Class, diakses pada tanggal 17 April 2021 pukul 17.14 WIB

Beberapa adegan di film Samjin Company English Class ini menampilkan bahwa pekerja wanita selalu direndahkan, dianggap lemah dan

hanya melakukan beberapa pekerjaan yang ringan seperti menyeduh kopi dan membereskan ruangan yang kotor. Walaupun diupah rendah, para wanita ini berhasil menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan serta kemampuan yang tidak kalah baik dari para karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi dari mereka. Bahkan beberapa kali ditunjukkan mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dari karyawan di posisi yang lebih tinggi. Masalah awal muncul Ketika Ja-young mendapatkan tugas untuk mengunjungi salah satu pabrik milik Perusahaan Samjin. Saat melakukan pengecekan Ja-young menemukan fakta bahwa pabrik tersebut telah melanggar proses pembuangan limbah. Pada saat itu, Ja-young bersama teman temannya mulai menghadapi kecacatan birokrasi perusahaan yang sudah menjadi tempat kerja mereka selama delapan tahun.

Peneliti tertarik untuk meneliti Film *Samjin Company English Class* dibanding dengan film lain yang bertema sama dikarena menurut peneliti beberapa adegan pada film ini bisa menggambarkan kenyataan yang terjadi pada tahun 1990-an itu. Film *Samjin Company English Class* menunjukkan bahwa pada tahun 1995 tidak hanya para petinggi yang ikut andil dalam memajukan perusahaan, namun pegawai berupah rendah pun dapat ikut andil dalam memajukan perusahaan pada awal era globalisasi tersebut. Perempuan juga memiliki hak yang sama dapat menyuarakan aspirasinya sama seperti laki-laki dan perempuan dapat mengakomodasi suatu keputusan yang dibuatnya. Seperti halnya aspirasi persoalan lingkungan hidup, pendidikan, dan kesehatan di dalam menjalankan fungsinya (Rizal & Akbal, 2017). Sebuah studi mengenai perempuan oleh (Nur Kholis, 2006) menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi perempuan dalam kepemimpinan membuat mereka menyerah karena merasa tidak mampu mengatasi hambatan tersebut. Segregasi gender memiliki dampak yang cukup besar pada kepemimpinan perempuan, sehingga perempuan hanya dapat mencapai tingkat kepemimpinan ketika mereka lebih tua dari laki-laki, karena mereka sibuk dengan tugas-tugas reproduksi dan mengurus keluarga di usia muda (N. Kholis, 2020). Jika perempuan ingin menduduki posisi kepemimpinan, mereka harus menghadapi banyak tantangan, termasuk faktor yang berkaitan dengan keluarga, organisasi dan diri mereka

sendiri, budaya, keyakinan agama dan kebijakan kelembagaan (Mardiyati, 2014). Peneliti akan meneliti dan menganalisis aspirasi perempuan yang berperan sebagai pegawai berupah rendah yang mengurus segala kebutuhan kecil kantor dan dituntut untuk bisa melakukan semua kegiatan di perusahaan. Unit analisis yang akan ditafsirkan ini adalah beberapa adegan scene yang menggambarkan perempuan yang merupakan pekerja rendah juga dapat berkontribusi yang besar terhadap perusahaan. Selain itu, Film Samjin Company English Class berhasil memenangkan 5 kategori dari total 10 nominasi awards salah satunya berhasil meraih best film pada Baek Sang Art Awards pada tahun 2021.

Showing all 5 wins and 10 nominations

Baek Sang Art Awards 2021

Winner Baek Sang Film	Best Film
Nominee Baek Sang Film	Best Director Jong-pil Lee
	Best Screenplay Soo-Young Hong Son Mi
	Best Actress Ko Asung
	Best Supporting Actress Esom

Blue Dragon Awards 2020

Winner Blue Dragon Award	Best Supporting Actress Esom
	Best Music Dalpalaan
Nominee Blue Dragon Award	Best Art Direction Jung-yoon Bae
	Best Supporting Actress Hye-soo Park
	Best Technical Award Jeong-hui Yun costume design

Chunsa Film Art Awards 2021

Nominee Chunsa Film Art Award	Best Director Jong-pil Lee
	Best Screenplay Soo-Young Hong
	Best Actress Ko Asung
	Best Supporting Actress Esom

Women in Film Korea Festival 2020

Winner Women in Film Korea Award	Technical Award Jung-yoon Bae
--	----------------------------------

Gambar 1.6 Penghargaan yang diraih Film Samjin Company English Class

Sumber: https://www.imdb.com/title/tt13210996/awards/?ref=tt_awd, diakses pada tanggal 14 Mei 2021 pukul 14.02 WIB

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kajian penelitian semiotika Roland Barthes untuk menganalisa secara mendalam mengenai aspirasi

perempuan dalam film Samjin Company English Class melalui karakter Lee Ja Young yang diperankan oleh Go Ah Sung. Semiotika dapat di artikan sebagai suatu ilmu atau metode analisis untuk mengkaji tanda, dalam istilah Barthes, semiologi, pada dasarnya hendak mempelajari bagaimana kemanusiaan (humanity) memaknai hal-hal (things). Memaknai (to signify) dalam hal ini tidak dapat dicampuradukkan dengan mengkomunikasikan (to communicate) (Barthes, 2007:5).

Studi ini terbagi kedalam tiga makna yaitu makna denotasi, makna konotasi dan makna mitos. Sesuai uraian dan keterkaitan peneliti yang telah di paparkan di latar belakang penelitian, maka peneliti hendak mengangkat penelitian dengan judul “Makna Aspirasi Perempuan Pada Film (Analisis Semiotika Roland Barthes Pada Film Samjin Company English Class)”.

1.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti berfokus kepada bagaimana makna aspirasi perempuan yang terkandung dalam film Samjin Company English Class dengan menggunakan analisis semiotika Roland Barthes.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan identifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana makna denotasi aspirasi perempuan dalam film Samjin Company English Class?
2. Bagaimana makna konotasi aspirasi perempuan dalam film Samjin Company English Class?
3. Bagaimana makna mitos aspirasi perempuan dalam film Samjin Company English Class?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui makna denotasi aspirasi perempuan dalam film Samjin Company English Class.
2. Untuk mengetahui makna konotasi aspirasi perempuan dalam film Samjin Company English Class.
3. Untuk mengetahui makna mitos aspirasi perempuan dalam film Samjin Company English Class.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperluas pengetahuan di bidang ilmu komunikasi tertentu mengenai analisis semiotika. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan Ilmu Komunikasi Universitas Telkom.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat kelulusan dalam studi ilmu komunikasi serta menjadi sumbangan pikiran dan masukan kepada pihak yang membutuhkan pengetahuan yang berkenaan dengan penelitian ini.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian aspirasi perempuan pada film Samjin Company English Class di Universitas Telkom, Bandung, Jawa Barat. Tepatnya di Jl. Telekomunikasi No.1, Terusan Buah Batu. Sumber utama penelitian ini merupakan film, selanjutnya penulis juga menggunakan beberapa bahan seperti buku, artikel online, jurnal, dan skripsi terdahulu

Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian diuraikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.1
Waktu Penelitian 2021

No	Tahapan Kegiatan	Bulan								
		Agust 2021	Sept 2021	Okt 2021	Feb 2021	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022
1	Mencari ide dan informasi awal mengenai hal yang dibahas									
2	Pencarian data dan mengumpulkan informasi penelitian									
3	Penyusunan seminar proposal									
4	<i>Desk Evaluation</i>									
5	Revisi Seminar Proposal									
6	Pengumpulan data, Menyusun hasil dan pembahasan penelitian									
7	Penarikan kesimpulan dan saran penelitian									
8	Sidang Skripsi									

Sumber: Olahan Penulis, 2021.