

1.2. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini menjadi upaya penulis untuk mempelajari dan memahami kolaborasi segitiga kreatif sebagai roda utama sebuah produksi. Jarang ditemukan dinamika kerja sama antara Sutradara, Sinematografer dan Penata Artistik yang mampu menciptakan *flow* kerja bersifat efektif dan efisien. Adapula beberapa metode dan cara kerja dalam proses *shooting* yang penulis temukan berbeda jauh dengan apa yang didapatkan selama melalui proses kuliah, sehingga berpotensi menjadi pembahasan yang menarik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi contoh yang bermanfaat bagi pembaca yang turut ingin menciptakan kondisi “*Shooting* sehat”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tim CNN Indonesia (2022) meliput kertas posisi Sepakat 14: Advokasi Pembatasan Waktu Kerja dan Perlindungan Hak Pekerja Film Indonesia. Kertas posisi meminta agar pekerja film dapat memiliki batasan waktu untuk bekerja maksimal 14 jam sehari sebagai solusi yang ditawarkan untuk mengatasi masalah industri perfilman Indonesia. Survey yang menyangkut sebanyak 401 responden yang berasal dari pekerja film menunjukkan bahwa 54,11 persen responden mengaku telah bekerja untuk satu hari proses *shooting* dengan rata-rata 16-20 jam kerja. Kemudian kontrak kerja yang ditandatangani para pekerja film dinilai merugikan karena tidak menjamin hak normatif seperti; perlindungan atas upah, asuransi, dan kompensasi lembur (Tim CNN, 2020). Nosa (2022) juga menyebutkan bahwa konflik kekerasan fisik, verbal dan simbolik terjadi di *set* karena *stress* yang diakibatkan oleh kurangnya *budget*, kepadatan *timeline* dan ketidakcocokan pendapat antara satu divisi dengan yang lain. Padahal “*Shooting* Sehat” dapat diusahakan dengan manajemen kerja yang baik dan rapi, serta memprioritaskan kesehatan pekerja film secara fisik dan mental. (Nosa, 2022).

Teori *mise-en-scene* dari Pramaggiore dan Wallis (2020) dapat digunakan penulis untuk memahami pekerjaan yang melibatkan ketiga narasumber pada

tahap pra-produksi. Tedja (2013) menjelaskan lebih lanjut tanggung jawab Sutradara, yaitu memvisualisasikan naskah dengan bantuan seluruh kru. Pramaggiore dan Wallis (2020) membahas *mise en scene* sebagai sebuah rancangan visual yang terintegrasi dalam empat komponen; latar, bentuk figur manusia, pencahayaan dan komposisi. Istilah *Mise en scene* berasal dari pementasan adegan dalam dunia teater yang menata aktor dengan mengikuti prinsip 3D *character, set design* atau latar, pencahayaan, dan alat peraga yang dapat dilihat penonton. Sementara dalam produksi film, elemen *mise en scene* yang menyangkut *set design*, 3D karakter dan alat peraga ditata oleh Penata Artistik sesuai dengan Visi Sutradara. Dalam upaya mengontrol *mise en scene*, Sutradara menciptakan sebuah *blocking* adegan untuk direkam melalui Sinematografi (Bordwell et al., 2016, hlm. 159). Sinematografi sendiri ditentukan dengan mode organisasi film (naratif, dokumenter, *avant garde*), *mise en scene*, *editing*, dan *sound* untuk menciptakan makna, memprovokasi emosi, intelektual dan respon estetika (Pramaggiore & Wallis, 2020, hlm. 130). Sutradara menjadi pemegang kuasa untuk memimpin seluruh aspek kreatif dalam produksi menggunakan bantuan seluruh kru yang bertugas (Tedja, 2013).

Tahap *blocking* melibatkan pekerjaan segitiga kreatif secara nyata. Pada tahap *blocking*, Sutradara mempersiapkan dan membentuk sebuah *shot* sambil menentukan tampilan adegan dan film (Clevé, 2006, hlm 14). Sutradara menentukan keputusan kreatif sekaligus bekerja dengan para aktor. Kru yang dibutuhkan di set untuk proses *blocking* adalah; Sutradara, Aktor dalam adegan, *Director of Photography* (DP), *Astrada*, *Script Supervisor*, *Gaffer*, *Set Dresser* dan *Prop Master*. Situasi bekerja tanpa interupsi harus dijaga agar *workflow* produksi berjalan cepat dan lancar. Sebab tidak ada yang lebih bahaya di lokasi *shooting* daripada timbulnya *flow* kerja lambat yang disebabkan oleh gangguan dan kurangnya konsentrasi (Clevé, 2006, hlm 14-15).

Ada tiga dimensi perilaku yang mampu membentuk sinergi menurut Sulasmi (2003); perilaku kerja sama, perilaku belajar inovatif dan intensitas kerja. Perilaku kerja sama memprioritaskan kebersamaan dalam aktivitas dengan sikap saling membantu, mendorong dan membagikan informasi untuk mencari solusi

atas permasalahan secara bersama-sama. Perilaku belajar inovatif memiliki arti untuk selalu belajar dari pengalaman, menanyakan subjek yang sudah mapan dan tidak berhenti dari eksplorasi atas ide atau gagasan baru. Intensitas kerja dapat ditandai dengan perilaku anggota kelompok yang aktif, tuntas dan bermotivasi kerja tinggi dalam upaya menjalankan tugas (Sulasmi, 2003).

Littlejohn (2017) mengutip Teori Kognitif Disonansi Leon Festinger sebagai salah satu acuan penting dalam sejarah psikologi sosial yang memiliki pengaruh pada bidang komunikasi. Ketika seorang manusia dengan elemen kognitif seperti; sikap, persepsi, pengetahuan dan kepercayaan dihubungkan dengan manusia yang lain, maka ada beberapa hasil dari interaksi tersebut. Hasil interaksi dapat berupa saling menguatkan atau menghambat, konsisten atau disonan, atau tidak relevan satu dengan yang lain. Disonansi merupakan sebuah perasaan negatif yang mendorong orang untuk keluar dari rasa tidak nyaman (Littlejohn et al., 2017, hlm. 64). Terdapat empat variabel dalam proses membuat sebuah keputusan; seberapa penting keputusan, ketertarikan terhadap alternatif, seberapa menarik alternatif lain dan kemiripan antara alternatif yang dipilih. Jumlah dukungan sosial mengenai sebuah keputusan mempengaruhi pemilihan keputusan. Semakin besar dukungan sosial yang didapatkan dari 'teman', maka semakin besar juga tekanan untuk mempercayai ide atau aksi tersebut. Terakhir, teori disonansi juga memperhitungkan sebuah perilaku berdasarkan tingkat kesulitan tugas. Semakin besar usaha yang dikerahkan pada tugas semakin kita akan merasionalisasikan nilai dari tugas tersebut (Littlejohn et al., 2017, hlm. 67).

Pengalaman berkomunikasi memiliki beberapa bentuk ketidakpastian, ambivalensi atau dua perasaan yang bertentangan dan penyimpangan. Babrow (1992) membedah dinamika interpersonal dan sosiokultural untuk memahami situasi yang sulit dengan membagi orientasi personal menjadi dua tipe; probabilistik dan evaluatif. Orientasi probabilistik berdasar pada kognisi, seperti berusaha mengidentifikasi kemungkinan situasi untuk terjadi di hidup subjek. Orientasi evaluatif berdasar pada emosi, seperti mengevaluasi seberapa baik hasil. Kedua orientasi menjadi faktor tentang bagaimana seorang manusia memahami situasi dan mengomunikasikan kepercayaan dan perilaku tersebut. Masalah