

MEMBONGKAR KEKERASAN DI BALIK METAFOR NAK JAWA

Oleh:

SITI RAUDLOTUL JANNAH

Dosen STAIN Jember Jurusan Dakwah

Abstract

The term 'Nak Jawa' is connected not only to the emigrant from Java, but also to the emigrant from Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Lombok, and other Muslim emigrant. Usually, the calling 'Nak Jawa' is used as the difference, between the emigrant and the Hinduism native of Bali. The metaphor of 'Nak Jawa' has the meaning which much more than just those two words. With calling as 'Nak Jawa', Javanese worker or who categorized into it will be placed someone who looked for living in Bali (emigrant), and because of that they should be more respectful, be defeated, obey and un-arrogant to the land lord (Nak Bali). Because of that, 'Nak Jawa' should not be insolent or dare to stand-against to 'Nak Bali' which is the owner of the territory. This research tried to reveal the violent in Bali of 'Nak Jawa' metaphor.

Kata Kunci: Kekerasan, Metafor Nak Jawa

PENDAHULUAN

Sepintas lalu, tak ada yang istimewa dengan istilah 'Nak Jawa', yang dalam bahasa Bali artinya adalah Orang Jawa (orang beretnis Jawa, pen). Di Bali, istilah ini jamak dipakai untuk membedakan berbagai ragam suku yang mendiami provinsi berbentuk pulau itu, ada "Nak Bali", ada 'Nak Jawa'.

Hanya saja, istilah 'Nak Jawa' senantiasanya dilekatkan tidak hanya kepada perantau dari pulau Jawa, namun juga berlaku bagi perantau dari Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Lombok serta perantau lain yang beragama Islam. Umumnya, sebutan 'Nak Jawa' dipakai sebagai pembeda, antara pendatang dan penduduk asli Bali yang beragama Hindu¹.

Bali yang memiliki 8 kabupaten dan satu kotamadya ini memang menarik minat berbagai kalangan di tanah air, sebagai tujuan merantau yang menjanjikan, terutama untuk sektor informal². Bayangkan saja, dalam sehari, tak kurang dari enam ribu (6.000) turis mancanegara yang datang dan menginap di Bali³.

Mereka-mereka ini umumnya datang dari Eropa, Amerika, Australia, Jepang dan beberapa kawasan Asia lainnya. Keenam ribu turis yang rata-rata tinggal di Bali selama 3-5 hari ini menyebar ke seluruh kawasan wisata yang ada di kota dan kabupaten seluruh Bali. Hanya saja, mayoritas di antaranya terkonsentrasi di Kuta-Badung dan di Ibukota Provinsi Bali, Denpasar⁴.

² Kriston Rasmanto, *Back to Bali*, Grasindo, Jakarta, 2004, halaman 3-5.

³ Pemprov Bali, *Bali Membangun*, 2005.

⁴ Tony Wheeler, *South East Asia on a Shoestring*, 7th editions, Singapore National Printers,

¹ Jean Couteau dan Usadi Wiryatnawa (ed), *Bali di Persimpangan Jalan, Sebuah Bunga Rampai*, Nusadata Indo Budaya, Denpasar, 1995.

Membongkar Kekerasan di Balik Metafor *Nak Jawa*

Nah, salah satu lembaga/organisasi yang mengadopsi tenaga kerja dari luar Bali adalah koran *Harian Umum (HU) NusaBali*, biasa disebut *Nusa* saja. Sebelum tahun 1994, koran dengan tiras 28 ribu eksemplar per hari ini bernama *Nusa Tenggara*, dengan wilayah edar Jakarta, Surabaya, Bali, Lombok, *Nusa Tenggara Barat* sampai *Timur Lorosae*. Setelah sahamnya diambil alih *Bakrie Grup* pada tahun 2004, namanya berganti menjadi *Harian Umum Nusa*, kemudian menjadi *NusaBali* sejak tahun 2005⁵.

Pergantian kepemilikan ini membawa konsekuensi kepada kebijakan yang diterapkan dalam organisasi yang berpusat di *Jalan Hayam Wuruk 110 Denpasar* tersebut. *Grup Bakrie* menunjuk *Bambang Hariawan* (mantan redaktur *Surabaya Post*, mantan redaktur *Jawa pos*), untuk mengepalai *HU Nusa* tersebut.

Ekses dari kebijakan ini, *Bambang* mendatangkan tenaga ahli di bidang media dari kawan atau orang yang dikenalnya di *Jawa* untuk dipekerjakan di *Bali*. Tak hanya di tingkat redaktur, lulusan *UGM* tersebut juga merekrut wartawan muda dari *Jakarta*, *Surabaya*, *Yogyakarta*, *Kupang*, dan wilayah lain di *Indonesia*. Lewat iklan di *Kompas*⁶, *Bambang* menyaring ratusan calon wartawan untuk dididik di *Denpasar*. Nah, di antara calon wartawan yang tersaring tersebut adalah penulis.

Sejak itu pulalah, kehadiran wartawan dan redaktur yang termasuk dalam tim redaksi, didominasi oleh etnis *Jawa*, etnis *Timor* di peringkat selanjutnya, kemudian etnis *Bali* di bagian juru kunci. Entah apa sebabnya, setiap digelar rekrutmen di wilayah *Bali*, dengan maksud mendapatkan wartawan dari etnis *Bali* (sehingga *Nusa* diharapkan lebih membumi, pen), hasilnya

Singapura, 1992, halaman 240-241.

⁵ *Harian Umum Nusa Bali*, *Denpasar*, November 2005

⁶ *Harian Kompas*, 15 November 1996

selalu tidak signifikan terhadap perolehan jumlah tenaga yang diinginkan⁷.

Dalam susunan hirarki organisasi media, apalagi media cetak di zaman *Soeharto* berkuasa, posisi redaktur, wartawan dan tenaga kerja di bagian redaksi umumnya diletakkan setingkat lebih tinggi dibandingkan bagian usaha yang terdiri dari bagian iklan, promosi, sirkulasi, pra cetak dan bagian cetak. Ini memungkinkan karena wartawan dan redaktur adalah ujung tombak sebuah penerbitan, di mana otak dan kerja mereka lah yang menentukan kualitas sebuah koran. Fenomena ini tak hanya di *Nusa*, namun juga di media lainnya di tanah air⁸.

Imbas dari pemosisian ini, terjadinya perbedaan secara signifikan, dalam hal jam kerja dan gaji. Di bidang keredaksian, jam kerjanya dituntut 24 jam meski realitasnya para wartawan dan redaktur datang ke kantor pukul 08.00 Wita untuk rapat dan baru pulang rata-rata pukul 01.00 Wita, sesaat setelah koran dicetak. Namun demikian, bidang redaksi bebas keluar kantor manakala harus mencari berita, narasumber atau informasi lain terkait pemberitaan.

Akan halnya bidang non redaksi, mereka diwajibkan masuk tepat pukul 08.00 Wita dan pulang kantor pukul 16.00 Wita dengan waktu istirahat selama satu jam pada pukul 13.00-14.00 Wita. Perbedaan jumlah jam kerja dan jenis pekerjaan ini berimbas pada gaji yang diterima karyawan, umumnya gaji pekerja di bagian redaksi lebih tinggi dibandingkan rekan mereka di bidang non redaksi⁹.

⁷ Herman Basuki, Redaktur Pelaksana *HU NusaBali*, wawancara, Februari 2006

⁸ Maskun Iskandar, *Anak Jalanan Dilecehkan, Anak Gedongan Dimesinkan*, LPDS, Jakarta, 2007, hal 4; AA Kunto A, *Cara Gampang Jadi Wartawan*, Galang Press, Yogyakarta, 2006, hal 15; Maskun Iskandar & Atmakusumah, *Bermitra dengan Pers Melepas Isolasi Dunia Bisnis*, LPDS, Jakarta, 2005.

⁹ Buku Putih *Nusa*, *Buku Panduan bagi*

Pada gilirannya, setiap ada disharmoni, senantiasa ada peng-kutub-an. Manakala melibatkan pekerja dari etnis Jawa dan pendatang lainnya, berhadapan dengan etnis Bali, maka karyawan seakan langsung berdiri di dua kutub berlawanan. Satu sisi sebagai 'Nak Jawa' dan sisi lainnya 'Nak Bali. Hanya dengan berkata: "Dasar 'Nak Jawa', maka seluruh etnis Jawa, baik Islam atau non Islam, langsung terkena imbasnya.

Metafor sebagai 'Nak Jawa' ini mengandung makna jauh lebih banyak dari sekedar dua suku kata tersebut. Dengan dikata-katai sebagai 'Nak Jawa', maka pekerja etnis Jawa atau yang dikategorikan sekelompok dengannya, akan diposisikan sebagai pencari hidup di Bali (perantau), karenanya harusnya lebih hormat, mengalah, taat dan tidak arogan kepada si empunya tanah (Nak Bali). Karenanya pula, seharusnya 'Nak Jawa' tidak kurang ajar atau berani beroposisi terhadap 'Nak Bali' yang empunya tanah/wilayah.

Metafor-metafor ini secara tidak langsung juga memposisikan pekerja beretnis Jawa sebagai pekerja yang harus selalu mengalah kepada kepentingan 'Nak Bali'. Padahal di sisi lain, 'Nak Jawa' bekerja di bidang keredaksian yang 'kesejahteraannya' lebih diperhatikan oleh perusahaan. Pertimbangannya, bekerja di bidang redaksi memerlukan keterampilan khusus dan pengorbanan yang lebih dibandingkan karyawan di bidang lain demi tercapainya kualitas penerbitan yang maksimal.

Perumpamaan sebagai 'Nak Jawa' ini terus menerus bertengger dalam komunikasi internal organisasi Nusa, sekalipun pihak pimpinan berulang kali menegaskan untuk segera menghilangkan dikotomi tersebut. Nyatanya, sejak 1996-2006, metafor ini senantiasa menghantui persatuan dan kesatuan ratusan karyawan di

organisasi tersebut. Persoalannya, para pimpinan puncak di lembaga ini adalah orang Jawa juga, yang seringkali hanya mampu 'menekan' Nak Jawa agar menghilangkan pikiran sektarian, namun tak 'berani' menyuruh 'Nak Bali' untuk membuang pikiran rasis dimaksud¹⁰.

Tak mengherankan bila metafor serupa sulit dilenyapkan dalam organisasi tersebut, lengkap dengan makna dan konsekuensi yang harus ditanggung, terutama bagi karyawan etnis non Bali dan beragama Islam¹¹.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metafora 'Nak Jawa' dan 'Nak Bali' ini menjadi batu sandungan terhadap kelancaran komunikasi dalam organisasi tersebut¹². Metafora dimaksud juga telah melahirkan prasangka pada masing-masing pihak. Bagaimana menurut teori komunikasi organisasi menyikapi hal ini?

¹⁰ Siti Raudhatul Jannah, kesaksian: hasil pengalaman selama bekerja di NusaBali sejak 1996-2006, baik pengalaman sebagai calon reporter, reporter, redaktur maupun sebagai manajer iklan.

¹¹ Raka Tedja, redaktur senior di HU NusaBali menuturkan, bahwa sejarah Bali sangat terkait dengan Jawa. Setelah perang dengan kerajaan Islam, kerajaan Hindu di Jawa tumpas dan rakyatnya melarikan diri ke JawaDwipa-kini bernama Bali. Akibatnya, sampai saat ini, penduduk Bali masih mengingat 'pengusiran' orang 'Islam' terhadap masyarakat Hindu tersebut. Tak mengherankan bila penyebutan 'Nak Jawa' itu juga disertai 'kebencian' yang tertanam semenjak zaman kerajaan silam. Apalagi sejak bom pertama dan kedua meledak di Bali, yang notabene dilakukan orang yang mengaku 'Islam' dan beretnis Jawa. Lengkaplah sudah bukti-bukti otentik bagi masyarakat Bali, bahwa orang Jawa dan Islam memang tidak pernah menyukai mereka, dari dahulu sampai era modern ini.

¹² Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal 107. Aliran informasi menurut Arni terdiri dari :Upward Communication – komunikasi dari bawahan kepada atasan, Downward Communication – komunikasi dari atasan kepada bawahan dan Horizontal Communication – komunikasi antar bagian yang setara dalam organisasi.

Semua Karyawan HU Nusa, Denpasar, 1995.

Membongkar Kekerasan di Balik Metafor **Nak Jawa**

Menganalisa metafor menurut Koch & Deetz¹³: dapat digunakan atau mencari pertanda untuk :

1. Melihat bagaimana para karyawan memahami organisasi di mana mereka bekerja dari metafor yang digunakan dalam percakapan sehari-hari.
2. Wahana ekspresi dari semua pihak yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.
3. Shared understanding, media untuk saling pengertian, saling berbagi di kalangan internal organisasi tersebut.
4. Root metaphor, untuk menemukan metafor-metafor yang digunakan para karyawan sehingga dapat diketahui budaya, etos dan semangat kerjanya.

Metafor 'Nak Jawa' dan 'Nak Bali' ini menggambarkan kekerasan di tempat kerja, di mana pekerja non etnis Bali atau musafir, merasakan seperti dalam suasana perbudakan, pengusiran, pengungsian dan suatu substansi yang tidak aman lainnya. Kekerasan terhadap pekerja menggambarkan bahwa kekerasan adalah kediktatoran yang narsis (kebanggaan terhadap diri sendiri, bermuka dua, dan figur yang tidak menyenangkan)¹⁴.

Para pekerja dari luar Bali ditempatkan seperti seorang kelana yang rapuh, budak, tahanan, hewan, dan orang miskin yang menumpang makan, mandi dan tidur. Sedangkan pekerja setempat merasa dirampok, dijarah, dijajah oleh etnis Jawa. Metafora-metafora tersebut memberi warna dan mengaburkan batasan terhadap aksi-aksi kekerasan di tempat kerja¹⁵.

¹³ Ratih Puspa, *materi kuliah Komunikasi Organisasi*, Pasca Unair, tanggal 15 juni 2009.

¹⁴ Ana Bintarti, Bayu, Frida dan Indah, Wawancara, karyawan NusaBali dari etnis Jawa, Muslim, bekerja di bagian redaksi.

¹⁵ Kekerasan di tempat kerja, termasuk dengan metafor atau ungkapan yang membuat tekanan kepada pekerja seakan dikaburkan, memicu kemunculan konflik yang lebih luas di sebuah organisasi. Kian kondusif sebuah iklim kerja, kian bagus sinergi para pekerja dan sebaliknya. Selengkapnya

1. Penyebab Munculnya Kekerasan

Bagaimana menjelaskan sebab dan dampak dari budaya metafor yang telah 'menyembunyikan' aneka kekerasan psikis di tempat kerja tersebut? Berikut beberapa penjelasan tentang teori penyebab munculnya kekerasan, termasuk kekerasan di tempat kerja yaitu :

- a. Dendam, yang umumnya bersumber dari adanya perlakuan kekerasan yang pernah diterima oleh pelaku. Perasaan sakit dan terhina dari korban memunculkan kemarahan, sehingga mendorong korban melampiaskan dalam bentuk perilaku yang sama. Pelampiasan kepada orang lain memunculkan kekerasan yang baru, korban berperan sebagai pelaku, dengan korbannya adalah orang lain.
- b. Stabilitas emosi yang rendah, sehingga adanya tekanan emosi (stres) yang tidak mampu ditoleransi lagi oleh pelaku, menyebabkan hilangnya kendali diri. Akibatnya pelaku mudah tersulut emosinya oleh persoalan yang sepele, termasuk dalam menghadapi perilaku-perilaku korban¹⁶.
- c. Didikan semasa anak-anak yang otoriter dan menggunakan cara kekerasan sehingga menjadi model bagi anak-ke-tika sudah dewasa, dalam berperilaku (Smith-Cannady, 1998). Orang tua yang otoriter cenderung menggunakan aturan-aturan kaku dalam mendidik

baca R Wayne Pace & Don F Faules, *Komunikasi Organisasi*, Rosdakarya, Bandung, 2000, hal 146.

¹⁶ Katherine Miller, *Organizational Communication*, 3edition, Texas A&M University, 2003, hal 225; menyebutkan bahwa emosi adalah bagian dari pekerjaan yang mengalami proses dan harus diorganisasikan kala di tempat kerja. Bekerja, b gi manusia tidak sama dengan mesin yang sama sekali tidakmelibatkan perasaan. Bagi manusia, bekerja sama dengan membagi emosinya dengan lingkungan di sekitar tempat kerja.Emosi, menurut Miller merupakan bagian dari kehidupan di tempat kerja yang tak terpisahkan dari kedirian pekerja, selengkapnya di hal 228.

- anak. Pelanggaran oleh anak akan dihadapi orangtua dengan hukuman yang keras.
- d. Tradisi, yang dirasakan sebagai keharusan untuk dilaksanakan. Hal ini biasanya muncul pada institusi tertentu yang mewajibkan adanya kekerasan. Seperti Opspek di sekolah, cenderung mengeksplorasi ketakutan pada siswa baru melalui hukuman atau acara-acara yang keras.
- e. Modelling yang diperoleh dari media massa, seperti adegan kekerasan di televisi, cerita silat, dan games action.

Contoh dari media menjadi model yang paling cepat ditiru oleh individu karena kemajuan teknologi memudahkan akses terhadap media-media ini.

2. Akibat Kekerasan

Munculnya kekerasan menimbulkan efek psikologis yang sangat berat bagi korban. Kondisi emosi dan kepribadian secara umum mengalami guncangan berat, sehingga muncul kondisi tidak seimbang. Ketidakseimbangan terjadi karena informasi / pengalaman yang diterima tidak sesuai dengan skema yang dimiliki, misalnya tentang figur pimpinan yang mestinya

Tabel 1. Simptom Kekerasan dalam Evidence-Based Models of Reporting¹

Perilaku Korban	Korban Perempuan	Korban Pria
Permisif terhadap pakaian	Agresi ekstrem	Depresi
Withdrawl	Withdrawl ekstrem	Kecemasan ekstrem
Perilaku seksual menyimpang	Mengalami ketergantungan	Ketergantungan
Hubungan sebaya lemah	Tidak senang dengan kesedihan orang lain	Tertutup
Menjauhi orang dewasa	Berbohong	Agresif
Berbohong	Konsep diri lemah	Withdrawl
Menyiksa diri	Perilaku nakal	Apatis dan pasif
Problem dengan peraturan	Menggunakan alkohol dan narkoba	Lari dari rumah
Gangguan makan	Upaya bunuh diri	Perilaku berbeda di sekolah dan rumah
Obsesi terhadap kesucian	Problem belajar	Upaya bunuh diri
Perilaku nakal		Harga diri rendah
Menggunakan alkohol dan narkoba		Sulit menjalin hubungan sosial
Upaya bunuh diri		Tidak sabaran
Kekanak-kanakan		Kurang percaya diri
Menghindari olahraga		Cita-cita yang tidak realistis

¹ sumber dari Cavett, 2002

melindungi ternyata yang diterima adalah sosok yang sering memukul.

Menurut Cavett¹⁷, akibat yang muncul pada korban kekerasan adalah sebagai berikut dalam tabel 1.

Simptom tersebut adalah hasil yang dilaporkan oleh beberapa psikolog yang menangani korban kekerasan. Intensitas masing-masing simptom bervariasi, namun sebagian besar korban memiliki simptom tersebut¹⁸.

Smith-Cannady¹⁹ menyimpulkan bahwa korban kekerasan pada akhirnya akan mengalami masalah penyesuaian sosial yang parah. Perasaan terluka cenderung dibawa hingga dewasa dan mempengaruhi sikap mereka terhadap orang lain, terutama keluarga sebagai pelakunya. Sikap negatif kepada keluarga ini berbanding terbalik dengan sikap mereka kepada korban baru yang lebih positif. Mereka memiliki empati tinggi kepada sesama korban dan tidak menginginkan adanya korban yang lebih banyak.

3. Sikap Kerja

Sikap adalah kecenderungan tingkah laku yang didasari oleh proses evaluatif dalam diri individu terhadap suatu objek tertentu²⁰. Menurut Azwar²¹, sikap dikatakan sebagai suatu respon evaluatif.

¹⁷ AM Cavett, *Mandatory Child Abuse Reporting : Behaviors, Attitudes, and Beliefs among Psychologists Regarding Current and Proposed Status*. Dissertation. On-line Accessed at ProQuest Information and Learning Company. Grand Forks : University of North Dakota, 2002.

¹⁸ *ibid*.

¹⁹ Smith-Cannady, MEJ. *A Comparative Study of Professionals on Knowledge and Attitudes Regarding Child Abuse*. Dissertation. On-line Accessed at ProQuest Information and Learning Company. Detroit : Wayne State University, 1998

²⁰ Ajzen, I & Fishbein, M. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. New York : Prentice-Hall, 1980

²¹ Azwar, S., *Metodologi Penelitian*, cetakan IV, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003

Wexley dan Yukl²² menyatakan bahwa sikap kerja merupakan bagian perasaan terhadap pekerjaan. Adanya perasaan puas terhadap aspek-aspek dalam bekerja akan sangat berpengaruh terhadap baik buruknya sikap kerja karyawan. Miner²³ menjelaskan bahwa sikap kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap tempat kerja atau teman bekerja. Hal ini berarti sikap kerja merupakan perasaan menyatu yaitu adanya perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya²⁴.

Adapun faktor penentu Sikap Kerja, merujuk Azwar²⁵, dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, lembaga pendidikan dan agama, faktor emosional serta media massa

Kartono²⁶ menyatakan pada dasarnya para karyawan tidak sekedar dikuasai oleh motif-motif ekonomi tetapi dibalik itu semua mereka dijiwai oleh dorongan motif yang kuat, mencari rasa aman untuk bisa diterima menjadi bagian integral dari suatu kelompok kerja dan bisa berperan di dalamnya.

²² Wexley, K.N and Yukl, G.A. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita* (Terjemahan: M. Shobaruddin). Jakarta: Rhineka Cipta, 1992.

²³ Minner 1992

²⁴ Adedo Nurhapy, *Pola Komunikasi Organisasi; Studi Kasus Tentang Pola Komunikasi Organisasi di Laboratorium Pengembangan Manajemen dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya, tesis, Universitas Airlangga, 2009. Dia mengkaji bahwa komunikasi tatap muka cenderung digunakan dalam organisasi tersebut untuk membangun koordinasi lebih baik, saling pengertian dan saling keterbukaan antara anggota organisasi.

²⁵ S Azwar, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995; baca juga S. Azwar, *Metodologi Penelitian*, cetakan IV, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003.

²⁶ Chaplin, JP, *Kamus Lengkap Psikologi*, terjemahan Kartini Kartono, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2002.

Maslow²⁷ menyatakan bahwa orang-orang yang sehat memiliki kebutuhan untuk bekerja, tumbuh, berpartisipasi dan menjadi orang yang berharga. Individu dalam suasana kerja dapat merasakan kepuasan karena menjadi anggota suatu tim bekerja sama dengan orang lain sebagai bagian dari suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan berfungsi secara baik pula.

4. Akibat Kekerasan pada Sikap Kerja

Munculnya kekerasan menimbulkan efek psikologis yang sangat berat bagi korban. Kondisi emosi dan kepribadian secara umum mengalami guncangan berat, sehingga muncul kondisi tidak seimbang. Ketidakseimbangan ini apabila terus diper-tahankan tentu tidak membawa kebaikan bagi adaptasinya kelak dengan lingkungan²⁸.

Kondisi korban yang mengalami banyak gangguan psikis akibat kekerasan memunculkan potensi yang negatif dalam adaptasinya pada dunia kerja. Konsentrasi kerja menurun, kontak sosial melemah bahkan melukai diri sendiri adalah ciri lemahnya daya juang dalam mencapai prestasi maksimal. Hal ini membuat korban sulit bersaing dalam meraih keunggulan kerja.

Pengalaman pribadi yang dialami korban kekerasan adalah kekerasan itu sendiri. Hal ini menyebabkan di dalam diri korban akan muncul kesan kuat dari peristiwa kekerasan tersebut dan diikuti dengan tekanan emosi yang sangat besar. Tekanan emosi yang tidak mampu disalurkan dengan lancar membuat korban kehilangan kemampuan menilai lingkungan, sehingga akhirnya akan menimbulkan sikap negatif termasuk dalam dunia kerjanya²⁹.

²⁷ Minner, 1992

²⁸ D.O Freeman Sears, L Jonathan Peplau Anne L, *Social Psikology*, terjemah, Jakarta, Erlangga, 1999.

²⁹ Barbara, Krahe, *Perilaku Agresi*,

Merujuk pada Miner³⁰, analisis prediktif terhadap sikap kerja yang muncul setelah terjadi kekerasan dapat dijelaskan sebagai berikut. Adanya kecenderungan withdrawl, apatis, pasif dan mengabaikan peraturan menyebabkan korban sulit untuk memiliki perasaan terlibat dalam perusahaan.

Hal ini menyebabkan kerjasama yang solid dan suasana kerja kebersamaan/kekeluargaan, saling mengerti dan memahami tidak mampu dimunculkan. Hal ini tidak akan mampu mengoptimalkan potensi diri korban dalam bekerja sehingga tidak ada penerimaan dan penyelesaian pekerjaan dengan senang, kemauan dan semangat kerja juga menjadi rendah³¹.

A. Rekomendasi

Kekerasan, baik berupa verbal maupun non verbal, berakar pada agresi. Dalam bahasa Inggris, disebut *agression* yang berarti serangan³². Berdasarkan Kamus Lengkap Psikologi disebutkan bahwa *agression* adalah sebuah tindakan permusuhan yang ditujukan kepada seseorang.

Sedangkan agresifitas (*agressiveness*) dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan habitual untuk memperlihatkan rasa permusuhan; pernyataan diri secara tegas, menonjolkan diri, pemaksaan diri, pengejaran dengan penuh semangat suatu cita-cita; dominasi sosial, kekuasaan sosial khususnya yang diterapkan secara ekstrim³³.

Mengacu kepada pengertian terse-

Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2005.

³⁰ Minner 1992.

³¹ Manahan P Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*, Ghalia, Jakarta, hal 61, menjelaskan tentang Potensi Penciptaan Konflik di Perusahaan/ Organisasi.

³² M.J Echols and Hassan Shadily, *An English-Indonesia Dictionary*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2000, hal 24.

³³ JP Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, terjemahan Kartini Kartono, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2002, halaman 79.

Membongkar Kekerasan di Balik Metafor **Nak Jawa**

but, maka menghapus metafor 'Nak Jawa' di koran HU NusaBali haruslah dimulai dengan mencegah terjadinya agresi dari salah satu pihak, baik dari sisi perantau maupun native people-pekerja yang berasal dari Bali.

Dengan menghindari agresi atau serangan ini, maka kemungkinan untuk timbulnya reaksi dari pihak yang diserang akan dapat diminimalkan. Menurut Goldhaber³⁴, guna menghindari atau mengatasi lingkungan kerja yang tidak pasti, selalu berubah, jalur komunikasi tidak lancar, maka organisasi- dalam hal ini manajemen koran NusaBali, dapat mengadopsi tujuh konsep kunci dalam komunikasi organisasi, di antaranya: Proses pertukaran pesan antar anggota organisasi harus lancar sehingga pekerja merasakan kebutuhan akan keberadaan organisasi yang nyaman dan aman, baik bagi 'Nak Jawa' maupun 'Nak Bali'.

Pesan verbal maupun non verbal dari semua anggota organisasi dapat dipertukarkan dengan mudah tanpa hambatan sehingga dicapai sebuah kesepahaman bersama akan tujuan organisasi. Dengan demikian, para pekerja tak lagi berpikiran sempit soal SARA saja, tetapi sibuk bekerja keras untuk mencapai tujuan koran dimaksud.

KESIMPULAN

Mencapai NusaBali yang bersih dari prasangka antar etnis pekerja yang terlibat di dalamnya, jelas tidak mudah. Dibutuhkan kesadaran yang tinggi akan pentingnya maju bersama-sama di antara seluruh kerjanya. Tujuan ini bisa mulai dilaksanakan dengan mengefektifkan kesempatan rolling-pindah bagian bagi seluruh karyawan, dengan demikian kesenjan-

gan antara bagian redaksi dan non redaksi dapat diminimalkan.

Ketika setiap karyawan pernah merasakan bagian yang berbeda di perusahaan tersebut, tentu akan timbul pemahaman bahkan sampai pada empati, akan kesulitan dan tantangan bekerja di bidang redaksi dan di bagian umum. Puncaknya, mereka yang berkualitas sebagai wartawan, redaktur dan pracetak sajalah yang bisa menempati bidang redaksi.

Pindah pulau juga harus diberlakukan bagi semua wartawan dan karyawan Hu NusaBali. Lewat pola ini, semua pekerja akan mengalami status sebagai pendatang/musafir/kelana atau minoritas di lokasi kerjanya yang baru. Misalnya, karyawan yang asli Bali ditempatkan di Surabaya, Jakarta, Kupang atau cabang-cabang lainnya. Sebaliknya, mereka yang beretnis Jawa atau Muslim, dianjurkan berbaur dengan masyarakat Bali.

Di dalam organisasi juga digalakan sikap³⁵, anggapan dan kegiatan yang multi atau lintas etnis sehingga komunikasi interpersonal antar karyawan berlangsung lancar³⁶. Dengan demikian, cara sederhana ini meminimalkan rasa tidak suka antara etnis pendatang dan etnis asli, yang 'Nak Bali' tidak merasa dirampok dan 'Nak Jawa' tidak merasa tidak dikehendaki.

³⁵ Komunikasi terhadap karyawan harus memenuhi standar. Misalnya manajemen harus dengan sengaja membangun komunikasi yang faktual, saksama, tidak memihak, tepat waktu. Selengkapnya baca Bambang Herimanto & Assumpta Rumanti & FX Indrojono, *Public Relations Dalam Organisasi*, Santusta, Yogyakarta, 2007, halaman 83.

³⁶ Kitley (1999) dalam editorial IGAK Satrya di *Isu Minoritas Dalam Sinema Indonesia Pasca Orde Baru*, menyebut penempatan dialek daerah-daerah di Indonesia yang ditempatkan secara marjinal, jauh dari Bahasa Indonesia yang terhormat. Akibatnya, dialek daerah dianggap sumber kelucuan. Dia menyebut kejadian ini sebagai penjajahan mayoritas (Bahasa Indonesia) terhadap minoritas (dialek daerah). Selengkapnya di halaman III.

³⁴ Geral M Goldhaber, *Organizational Communication*, Iowa Wm. Brown Publisher, 1986- dalam Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal 67.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ajzen, I & Fishbein, M. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. New York : Prentice-Hall, 1980.
- Arni, Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Azwar, S., *Metodologi Penelitian*, cetakan IV, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003.
- _____. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1995.
- Ahmadi, Abu, *Psikologi Sosial*, Bina Ilmu, Surabaya, 1988.
- Chaplin, JP, *Kamus Lengkap Psikologi*, terjemahan Kartini Kartono, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2002.
- Couteau, Jean dan Usadi Wiryatnawa (ed), *Bali di Persimpangan Jalan, Sebuah Bunga Rampai*, Nusadata Indo Budaya, Denpasar, 1995.
- De Vito, A Joseph, *The Interpersonal Communication Book*, Adison Wesley, Longman Inc, New York, 1998.
- Echols, JE, and Hassan Shadily, *An English-Indonesia Dictionary*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Freeman Sears, D.O., L Jonathan Peplau Anne L, *Social Psikology*, terjemah, , Erlangga, Jakarta, 1999.
- Hidayat, Dedy N, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, Depok, Jurusan Komunikasi, Fisip-UI, 1999.
- HU. Nusa; *Buku Putih Nusa*, Buku Panduan bagi Karyawan HU Nusa, Denpasar, 1995.
- Herimanto, Bambang & Rumanti, Assumpta & Indrojono, FX, *Public Relations Dalam Organisasi*, Santusta, Yogyakarta, 2007.
- Iskandar, Maskun & Atmakusumah, *Bermitra dengan Pers Melepas Isolasi Dunia Bisnis*, LPDS, Jakarta, 2005.
- Iskandar, Maskun, *Anak Jalanan Dilecehkan, Anak Gedongan Dimesinkan*, LPDS, Jakarta, 2007.
- Krahe, Barbara, *Perilaku Agresi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005.
- Kunto A, *Cara Gampang Jadi Wartawan*, Galang Press, Yogyakarta, 2006.
- Lewis, Richard D, *Komunikasi Bisnis Lintas Budaya*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Miller, Katherine, *Organizational Ccommunication*, 3rd editions, Texas A&M University, 2003.
- Mulyana, Deddy & Rakhmat, Jalaluddin, *Komunikasi Antar Budaya*, Rosdakarya, Bandung, 2001.
- Pace, R Wayne & Don F Faules, *Komunikasi Organisasi*, Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Panuju, Redi, *Komunikasi Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001.
- Pemprov Bali, *Bali Membangun*, 2005.
- Puspa, Ratih, *materi kuliah Komunikasi Organisasi*, Pasca Unair, tanggal 15 Juni 2009.
- Purwanto, Djoko, *Komunikasi Bisnis*, 3ed, Erlangga, Jakarta, 2006.
- Rakhmat, Jalaluddin, *Metode Penelitian Komunikasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1984.
- _____. *Psikologi Komunikasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Rasmanto, Kriston, *Back to Bali*, Grasindo, Jakarta, 2004.
- Suryabrata, S, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Andi Offset, Yogyakarta, 2000.
- Satrya, IGAK, Wibawa, *Keseragaman Dialektika Isu Minoritas dalam Sinema Indonesia, dalam Isu Minoritas Dalam Sinema Indonesia Pasca Orde Baru*, Dewan Kesenian Jatim, Surabaya, 2009.
- Tampubolon, Manahan P, *Perilaku Keorganisasian*, Ghalia, Jakarta.
- Wexley, K.N and Yukl, G.A. *Perilaku*

Membongkar Kekerasan di Balik Metafor **Nak Jawa**

Organisasi dan Psikologi Personalia
(Terjemahan: M. Shobaruddin).
Jakarta: Rhineka Cipta, 1992.

Wheeler, Tony, *South East Asia on a Shoestring*, 7th editions, Singapore National Printers, Singapura, 1992.

Koran

Harian Umum NusaBali, Denpasar, November 2005.

Harian Kompas, 15 November 1996

Penelitian

Gusti Putu Ngurah Darma Putra, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bidang Kebersihan dan Lingkungan Hidup Dinas Pekerjaan Umum & Lingkungan Hidup Kabupaten Jembrana*, tesis, Universitas Airlangga, 2005.

Adedo Nurhapy, *Pola Komunikasi Organisasi; Studi Kasus Tentang Pola Komunikasi Organisasi di Laboratorium Pengembangan Manajemen dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya, tesis, Universitas Airlangga, 2009.

Smith-Cannady, MEJ. *A Comparative Study of Professionals on Knowledge and Attitudes Regarding Child Abuse*. Dissertation. On-line Accessed at ProQuest Information and Learning Company. Detroit : Wayne State Univeristy, 1998.

AM Cavett, *Mandatory Child Abuse Reporting : Behaviors, Attitudes, and Beliefs among Psychologists Regarding Current and Proposed Status*. Dissertation. On-line Accessed at ProQuest Information and Learning Company. Grand Forks : University of North Dakota, 2002.

Urbayatun, S. *Jaga Anak dari Tindak Pelecehan: Upaya Sinergi Antara Peran Keluarga-Pendidik Lain*. Makalah.

Simposium Nasional Asosiasi Psikologi Islami I. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS dan Asosiasi Psikologi Islami, 2003.

Internet

CP/ARN. 2004. *Tradisi Balasa Dendam atau Melatih Mental? Diakses dari Kompas Cyber Media*. Edisi Senin 26 Juli 2004. On-line. <http://www.kompas.com/kesehatan/news/0407/26/015034.htm>.